

Foire aux questions relatives à la classification du Conseil du Trésor et au processus ministériel de révision du contenu des descriptions de travail

Qu'est-ce qu'une classification?	2
Qu'est-ce que la norme de classification?	2
Qu'est-ce que la cotation numérique?	2
Quelle est la définition du groupe LA?	3
Qu'est-ce que la réforme de la classification?	3
L'AJJ a-t-elle été consultée et quelle a été la portée de ces consultations?.....	4
Quels changements, le cas échéant, ont été mis en œuvre en ce qui concerne la réforme de la classification?.....	5
Quels sont les critères utilisés pour établir la norme de classification des LA?	5
Pourquoi les ministères font-ils une mise à jour des descriptions de travail des LA?.....	6
Les LA recevront-ils tous une nouvelle description de travail?	6
Les classifications changeront-elles parce que leurs titulaires auront reçu une nouvelle description de travail?	6
Qu'entend-t-on par conversion de la classification?	6
Qu'entend-t-on par description de travail générique?.....	6
Les LA doivent-ils signer leur description de travail?.....	7
Quels sont les effets de la signature des descriptions de travail?.....	7
Qu'arrive-t-il si un LA reçoit un avis de décision de classification avant l'entrée en vigueur de la nouvelle norme de classification?	7
À quel stade de la révision en sommes-nous maintenant?	8
Les LA peuvent-ils demander des changements à une description de travail générique?	8
Comment puis-je contester une description de travail et une classification?	9
Comment contester une description de travail	9
Comment contester une décision de classification	9
Quelques principes de base régissant les griefs de contenu des descriptions du travail.....	9
Quelques principes de base régissant les griefs de classification.....	10

Quelques principes de base concernant les griefs de rémunération d'intérim	10
Qu'est-ce qu'un grief de classification?	11
Quelle est la différence entre un grief de classification et un grief sur le contenu d'une description de travail?.....	11
Quand dois-je déposer un grief de classification ou un grief sur le contenu d'une description de travail?	12
Quels autres délais s'appliquent aux griefs de classification et griefs sur le contenu d'une description de travail?.....	12
Qui puis-je contacter pour obtenir des renseignements en cas de différend?	13

Qu'est-ce qu'une classification?

Dans le système de classification de l'administration publique centrale, le SCT désigne l'organisation du travail et des employés sous le nom de structure des groupes professionnels. Un groupe professionnel est un ensemble de professions ou d'emplois liés de façon générale par la nature des fonctions accomplies.

Un groupe professionnel est désigné par une abréviation de deux lettres correspondant à son titre. Par exemple, il y a six niveaux de LA : LA-DEV (stagiaires en droit), LA-01, LA-2A, LA-2B, LA-3A et LA-3B. Le numéro joint au sigle désignatif du groupe professionnel a trait au niveau au sein du groupe professionnel.

Qu'est-ce que la norme de classification?

Selon le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la « norme de classification du groupe professionnel du droit est un plan de cotation numérique qui inclut une introduction, une définition du groupe professionnel du droit, une échelle de cotation et les limites de cotation numérique. »

Pour obtenir un exemplaire de la norme actuelle, voir la [Norme de classification « Droit \(LA\) » de 1987](#).

Pour obtenir un exemplaire du projet de norme de classification, qui n'est pas encore entrée en vigueur, voir le [Projet de norme de classification 2010 \(Version 6.0\)](#).

Qu'est-ce que la cotation numérique?

Selon le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, « la cotation numérique est une méthode analytique et quantitative servant à déterminer la valeur relative des postes. Les plans de cotation numérique définissent des caractéristiques ou des éléments communs aux postes sous

évaluation, déterminent différents degrés pour chaque élément et attribuent une valeur numérique à chaque niveau. La valeur totale déterminée pour chaque poste représente la somme des valeurs numériques attribuées par les évaluateurs ».

Quelle est la définition du groupe LA?

En général, le groupe professionnel du droit comprend des postes qui mettent principalement en application une connaissance approfondie du droit et sa pratique dans l'exécution de fonctions juridiques. Pour obtenir copie de l'ébauche de définition du groupe professionnel du Droit (LA), qui n'a pas encore été finalisée, [cliquez ici](#).

Qu'est-ce que la réforme de la classification?

La Loi sur la gestion des finances publiques explique dans les grandes lignes les responsabilités et pouvoirs du Conseil du Trésor (le « CT »). Parmi ces pouvoirs figure la gestion des ressources humaines de l'administration publique fédérale, notamment la détermination des modalités d'emploi des personnes qui y sont employées (alinéa 7(1)e)).

En vertu de l'alinéa 11.1b), le CT peut procéder à la classification des postes et personnes employées dans la fonction publique.

En novembre 2007, le CT a annoncé le Projet de réforme de classification des LA, qui consiste à revoir la définition du groupe professionnel de Droit (LA) et la Norme de classification « Droit (LA) ». La norme actuelle de classification remonte à 1987. Veuillez trouver sous ce pli un exemplaire de la [Norme de classification « Droit \(LA\) » de 1987](#).

Le CT a collaboré avec le ministère de la Justice à l'élaboration et à la mise à l'essai de l'ébauche de norme. Le ministère a aussi mené un examen interne de toutes les descriptions de travail au ministère en vue de :

- normaliser les descriptions de travail pour la création d'un format générique;
- réduire le nombre de descriptions de travail génériques;
- s'assurer que ces descriptions de travail sont rédigées de façon à être conformes avec les nouvelles classifications;
- mettre à l'essai les descriptions de travail par rapport à la nouvelle norme de classification du CT (pas encore en vigueur).

Le SPPC a aussi entrepris un examen semblable et, le 8 juin 2011, l'AJJ et la direction du SPPC se sont rencontrées pour discuter de ce que le SPPC appelle le projet Garantir l'excellence.

Depuis lors, le CT a consulté certains autres ministères et organismes en ce qui concerne le projet de norme de classification. D'autres ministères et organismes amorceront sous peu un processus d'examen de descriptions de travail.

L'AJJ a-t-elle été consultée et quelle a été la portée de ces consultations?

Oui, l'AJJ a été consultée. En avril 2010, le CT a fourni à l'AJJ une première ébauche d'une nouvelle norme de classification des praticiens LA. Depuis lors, le CT et l'AJJ se sont rencontrés à quelques occasions pour discuter de la Version 6.0 du Projet de norme dont un exemplaire est joint pour information : [Projet de norme de classification 2010 \(Version 6.0\)](#).

Le 12 janvier 2011, l'AJJ a rencontré les fonctionnaires du CT responsables du Projet de réforme de classification des LA.

À l'été 2011, l'AJJ, avec l'aide d'un expert en classification, a fourni des commentaires et proposé des changements, dont certains ont été retenus. L'AJJ attend actuellement des renseignements sur la cotation numérique proposée et une ébauche finale de la part du CT. Bien que le CT se soit initialement attendu à ce que la nouvelle norme de classification entre en vigueur à l'automne 2011, cet événement a été différé.

L'AJJ a aussi proposé des changements à l'ébauche la plus récente de la définition du groupe des LA et attend la réponse du CT. Ci-joint l'ébauche la plus récente pour information : [Définition du groupe professionnel du Droit \(LA\)](#).

Ces derniers mois, l'AJJ a aussi entamé des consultations directement avec le ministère de la Justice et le SPPC quant à leurs propositions révisées de descriptions de travail génériques. Ces ministères ont axé leurs efforts sur la consolidation des nombreuses descriptions détaillées pour en faire des descriptions de travail génériques.

L'AJJ a constitué des groupes de travail spécifiques au ministère de la Justice et au SPPC, composés de bénévoles provenant de représentants du conseil d'administration et de quelques membres à titre personnel intéressés, pour chacune des initiatives de révision des descriptions de travail du ministère de la Justice et du SPPC. Étant donné qu'il ne s'agissait que de consultations et non pas de négociations, l'AJJ n'a rien accepté et tous les LA ont toujours le droit de déposer un grief.

Le 8 juin 2011, l'AJJ et la haute direction du SPPC se sont rencontrés pour discuter du projet du SPPC intitulé « Garantir l'excellence ».

Comme l'indiquait un [communiqué](#) diffusé aux membres le 8 août 2011, l'AJJ a créé des groupes de travail et a invité ses membres à fournir leurs commentaires.

L'AJJ a présenté au ministère de la Justice plusieurs recommandations, dont la plupart ont été rejetées.

Quant aux recommandations de l'AJJ au SPPC, l'AJJ n'a obtenu aucune réponse. Ce n'est que la diffusion de l'avis de décisions de classification au cours de la semaine commençant le 28 novembre 2011 qui a déclenché la deuxième demande de l'AJJ relative à une réponse à ses commentaires. L'AJJ a depuis

demandé des copies de la version finale des descriptions de façon à pouvoir déterminer quelles recommandations, le cas échéant, ont été acceptées.

Pour autant que l’AJJ le sache, d’autres ministères et organismes gouvernementaux n’ont pas encore entamé ce processus. L’AJJ s’attend néanmoins à être consultée.

Quels changements, le cas échéant, ont été mis en œuvre en ce qui concerne la réforme de la classification?

Le 13 décembre 2010, le CT, par l’intermédiaire du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, a lancé la création du nouveau groupe professionnel de la Gestion du droit et de sa norme (« norme LC »). Ce groupe est exclu de l’unité de négociation et comprend les LA précédemment exclus qui accomplissent des fonctions de gestion.

Cependant, ce groupe ne comprend pas tous les LA exclus parce qu’ils n’accomplissent pas tous des fonctions de gestion avec pouvoirs délégués sur des ressources humaines et financières. L’exercice de reclassification des LC a touché environ 375 postes.

Quant à la date de conversion de la classification des LA, elle n’a pas encore été confirmée. Cela n’arrivera cependant pas avant que la norme de classification et la définition du groupe des LA aient été finalisées.

Quels sont les critères utilisés pour établir la norme de classification des LA?

- Après la séparation des sous-groupes des praticiens et des gestionnaires, une [nouvelle norme de classification de chaque sous-groupe](#) (qui est encore à l’état d’ébauche) a été élaborée afin de s’assurer qu’il sera tenu compte de chacun des éléments suivants lors de l’évaluation et de la classification de la description de travail de chacun des sous-groupes des LA :
 - * connaissances,
 - * raisonnement critique et analyse,
 - * communication et interaction,
 - * leadership,
 - * efforts physiques et sensoriels, et enfin
 - * environnement de travail.

La norme de classification attribue des cotations numériques à divers niveaux dans les éléments énumérés ci-dessus aux fins de la classification des travaux qui font partie de l'un des 5 sous-groupes des LA (à l'exclusion des LA-DEV).

Pourquoi les ministères font-ils une mise à jour des descriptions de travail des LA?

Dans le cadre de la modernisation de la classification dans la fonction publique les descriptions de travail sont révisées pour correspondre à la nouvelle norme de classification des LA et faciliter la conversion.

Plusieurs des descriptions sont périmées et ne contiennent pas les renseignements nécessaires pour appliquer la nouvelle norme de classification.

Les LA recevront-ils tous une nouvelle description de travail?

Oui. Tous les LA devraient s'attendre à recevoir une description de travail mise à jour. Ces descriptions de travail devraient être distribuées par région, secteur et portefeuille, probablement de novembre 2011 jusqu'à mars 2012.

Les classifications changeront-elles parce que leurs titulaires auront reçu une nouvelle description de travail?

C'est peu probable. Le CT, le SPPC et le ministère de la Justice ont tous confirmé que la [conversion de la classification](#) n'entraînera aucun changement.

Qu'entend-t-on par conversion de la classification?

Aux fins de la présente FAQ, il s'agit de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle définition du groupe des LA et de la nouvelle norme de classification lorsqu'une décision de classification aura été communiquée aux LA.

Qu'entend-t-on par description de travail générique?

Les descriptions de travail génériques décrivent les fonctions et responsabilités principales attribuées à un groupe de postes semblables. Elles sont concises et ne contiennent que les renseignements nécessaires pour appliquer adéquatement la norme de classification. Les descriptions de travail décrivent les fonctions attribuées aux postes.

Environ 65 descriptions de travail génériques au ministère de la Justice s'appliqueront à tous les postes de LA (Praticiens). Au SPPC, il y en a environ 12.

Les LA doivent-ils signer leur description de travail?

L'AJJ vous recommande de signer un accusé de réception, avec ou sans commentaires, au choix. Cela ne signifie pas que vous renoncez à votre droit de grief. Cependant, si vous ne signez pas, les gestionnaires iront probablement de l'avant de toute façon après vous avoir donné l'occasion d'accuser réception.

Quels sont les effets de la signature des descriptions de travail?

- Pour les gestionnaires, la signature des descriptions de travail individuelles fondées sur des descriptions de travail génériques confirme que la description choisie décrit exactement les fonctions attribuées au poste en question et exécutées par le titulaire de celui-ci.
- Pour les LA, leur signature confirme que l'employé a vu sa description de travail et a eu la chance de fournir ses commentaires.
- La signature de tout autre type d'accusé de réception n'est qu'un accusé de réception. Vous ne renoncez pas à votre droit de déposer un grief.
- Les descriptions de travail signées sont ensuite envoyées aux Ressources humaines et une décision de classification est annoncée une fois que la nouvelle norme et la nouvelle définition d'un groupe sont en vigueur. Les LA conservent leur droit de grief même après le dépôt d'un grief sur le contenu de travail qui sera administré selon la procédure normale de règlement des griefs. Les titulaires seront informés de leur droit de présenter un grief de classification relatif à leurs postes.

Qu'arrive-t-il si un LA reçoit un avis de décision de classification avant l'entrée en vigueur de la nouvelle norme de classification?

Cet avis de décision de classification se réfère probablement à une décision fondée sur la norme actuelle de classification en vigueur. C'est une décision qui a pour effet de confirmer votre classification.

L'AJJ a récemment été avisée que, durant la semaine du 28 novembre 2011, le SPPC a envoyé aux LA des lettres qui incluaient, outre une nouvelle description de travail générique, un avis de décision de classification. Bien que la lettre ait suscité une certaine confusion parmi les LA qui ont participé à des consultations internes avec le SPPC au sujet de la nouvelle norme de classification et non au sujet de l'ancienne, l'AJJ a demandé des éclaircissements au SPPC qui a confirmé que l'ancienne norme de classification était appliquée dans le contexte de ces décisions de classification. Les LA du SPPC devraient donc s'attendre à un autre avis de décision de classification dans le cadre du processus de [Conversion de la classification](#).

Si vous recevez un avis de décision de classification, vous avez 2 options de mesures correctives au cas où vous et votre superviseur seriez dans l'impossibilité de résoudre vos différences d'opinion, soit :

1. le droit de déposer un grief sur le contenu de la description de travail conformément à votre convention collective et/ou

2. le droit de déposer un grief sur la décision de classification conformément à la [Politique du CT sur les griefs de classification](#).

Les griefs sur le contenu de la description de travail et les griefs sur la date d'entrée en vigueur doivent être déposés dans les 25 jours ouvrables tandis que les griefs de classification doivent l'être dans les 35 jours civils conformément au Règlement de la CRTFP. Nous vous avisons que si vous êtes en désaccord avec le contenu de votre description de travail et que vous voulez présenter un grief de classification, vous devez aussi déposer un grief sur le contenu de votre description de travail dans les délais prescrits énoncés ci-dessus. Le contenu de la description de travail est généralement la base sur laquelle sont prises toutes les décisions de classification et sont présentés les griefs de classification.

À quel stade de la révision en sommes-nous maintenant?

Certains ministères, comme celui de la Justice et le SPPC, mettent actuellement en œuvre les nouvelles descriptions de travail génériques pour les postes compris entre LA-01 et LA-2B. D'autres n'ont pas encore commencé.

Les LA peuvent-ils demander des changements à une description de travail générique?

L'AJJ encourage tous les LA à examiner les ébauches de descriptions de travail génériques qui ont été préparées, à en accuser réception et à fournir leurs commentaires à cet égard, en prévision de la norme de classification à venir.

Si vous êtes d'avis que la description de travail générique qui vous a été fournie ne correspond pas aux exigences de votre poste, vous pouvez demander à votre superviseur de consulter la description de travail générique cotée au-dessus ou en dessous du niveau de votre description de travail.

Si vous estimez qu'une autre description de travail décrit mieux le travail générique que requiert votre poste, y compris les fonctions que vous accomplissez en réalité, et que vous n'arrivez pas à résoudre vos divergences d'opinion avec votre superviseur à court terme, vous avez le droit de déposer un grief sur le contenu de votre description de travail dans les 25 jours ouvrables suivant la réception de votre description de travail.

Si vous croyez qu'aucune des descriptions de travail génériques existantes ne décrit les exigences de votre poste, nous vous recommandons alors de présenter un grief pour conserver vos droits de recours et de demander que soit créée une nouvelle description générique. Dans ce cas, le gestionnaire devra rédiger une description de travail particulière selon le nouveau format pour le poste en question. La description de travail devra alors faire l'objet d'un processus d'examen en détail et de classification.

Pour de plus amples renseignements sur les modalités d'aide en vue de présenter un grief, consultez la Politique de représentation de l'AJJ et envoyez un [formulaire d'incident](#) dûment rempli à admin@ajc-ajj.ca.

Comment puis-je contester une description de travail et une classification?

Comment contester une description de travail

Si l'on vous demande, dans le cadre de vos fonctions régulières, d'accomplir des fonctions additionnelles qui ne sont vraiment pas comprises dans votre description de travail actuelle, vous pouvez demander une révision de votre description de travail. Ou bien, si l'on vous demande d'accomplir des fonctions d'un niveau LA supérieur pendant un certain temps en raison de l'absence d'un LA de niveau plus élevé, par exemple, vous pouvez demander une rémunération provisoire. La [Convention collective de l'AJJ](#) prévoit que l'employé touche une rémunération provisoire quand il remplit les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant au moins six (6) jours ouvrables consécutifs.

Un grief sur le contenu d'une description de travail peut être présenté avec ou sans le soutien de l'AJJ lors de la contestation du contenu de la description. Ou bien, il peut être présenté avec le soutien de l'AJJ quand l'employeur omet de fournir sur demande un exposé de fonctions. La décision de l'AJJ d'appuyer ou non un grief est régie par les principes énoncés dans la [Politique de représentation de l'AJJ](#). En cas de modification d'une description de travail, le ministère en question doit alors réviser la nouvelle description de travail et prendre une nouvelle décision de classification.

Pour de plus amples renseignements, consultez la [Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir](#).

Comment contester une décision de classification

Un grief de classification peut être présenté par suite soit d'une reclassification soit de l'absence de changement de classification. Si la décision du Comité de règlement des griefs de classification n'entraîne aucun changement dans la classification, la décision est définitive et obligatoire sans autre recours.

La voie à suivre dépendra de l'existence ou non d'un différend quant au contenu de la description de travail.

Quelques principes de base régissant les griefs de contenu des descriptions du travail

1. Le fardeau de la preuve incombe au fonctionnaire s'estimant lésé, qui doit faire la preuve, par prépondérance des probabilités, qu'il accomplit, à la demande de l'employeur, des « fonctions et responsabilités qu'il prétend ne pas retrouver dans la description de travail générique. »ⁱ
2. La rédaction d'une description de travail est la prérogative de l'employeur.ⁱⁱ

3. Il n'est pas nécessaire que la description de travail comprenne la liste détaillée de toutes les tâches accomplies par l'employé, ni qu'elle décrive en détail de quelle manière la fonction est accomplie.ⁱⁱⁱ
4. On pourrait rédiger en termes généraux une description de travail nationale dans laquelle serait sous-entendue une fonction ou une responsabilité donnée.^{iv}
5. Il n'est pas nécessaire qu'une description de travail comprenne des activités bénévoles ou des affectations de perfectionnement.^v
6. Les révisions écrites des descriptions de travail pourraient ne pas suffire à justifier un passage à un niveau de classification supérieur compte tenu du système de cotation numérique.
7. Les griefs de contenu des descriptions du travail nécessitent l'appui de l'AJJ, car ils concernent l'application et l'interprétation de la convention collective.

Quelques principes de base régissant les griefs de classification

1. Les griefs de classification ne sont pas admissibles à l'arbitrage; ils sont régis par la politique du Conseil du Trésor et par les règlements afférents à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
2. Les décisions du Comité de règlement des griefs de classification sont définitives et exécutoires.
3. En général, la rétroactivité ne s'applique pas à la période antérieure au cycle de 35 jours civils précédant le dépôt d'un grief.
4. Les membres auraient avantage à présenter un grief de rémunération d'intérim dans l'éventualité d'un refus du grief de classification.
5. Les griefs de classification présentent un faible taux de réussite. Il s'agit d'une procédure déterminée par l'employeur sur le fondement de critères qu'il a lui-même imposés.
6. Les services de représentation ne sont pas garantis, mais les membres conservent le droit de piloter de tels griefs par leurs propres moyens.
7. Un grief de classification comprend l'examen de la décision de classification initiale; il ne se limite pas à l'examen des arguments présentés par le fonctionnaire s'estimant lésé afin que la décision soit favorable à une classification à un niveau supérieur. Il existe donc un risque nominal de reclassification à un niveau inférieur.

Quelques principes de base concernant les griefs de rémunération d'intérim

1. Le fardeau de la preuve incombe au fonctionnaire s'estimant lésé, qui doit faire la preuve, par prépondérance des probabilités, qu'il assume à la demande de l'employeur des fonctions et responsabilités qui, à son avis, correspondent à une classification supérieure.
2. Le membre peut présenter un grief de rémunération d'intérim en tout temps, mais il convient de noter que toute décision découlant d'un grief de rémunération d'intérim aura un effet rétroactif maximum de seulement 25 jours ouvrables précédant la date de présentation dudit grief.
3. Les griefs portant sur la rémunération d'intérim nécessitent l'appui de l'AJJ, car ils concernent l'application et l'interprétation de la convention collective.

Qu'est-ce qu'un grief de classification?

Selon l'article B (1) de la [Procédure de règlement des griefs de classification](#) du Conseil du Trésor, un grief de classification se définit en ces termes :

Un grief de classification consiste en une plainte rédigée par un employé qui s'oppose à la classification de la description de travail qui lui est attribuée par le ministère ou l'organisme employeur. Aux fins du processus de règlement des griefs, le terme « classification » ne comprend pas la description de ce poste ni la date d'entrée en vigueur de la décision de classification. Ces derniers aspects doivent être résolus par le biais du processus de règlement des griefs de relations de travail prévu dans les conventions collectives.

La Procédure de règlement des griefs de classification décrit les processus et procédures de présentation et de règlement des griefs de classification par un comité de règlement des griefs de ce type. Pour bien se renseigner sur le processus et la composition de ce comité, veuillez consulter directement la [Procédure de règlement des griefs de classification](#).

Quelle est la différence entre un grief de classification et un grief sur le contenu d'une description de travail?

La présentation d'un grief sur le contenu d'une description de travail sert à contester le contenu de la description de travail tandis qu'un grief de classification porte sur l'attribution de points à un exposé de fonctions et non sur le contenu de l'exposé de fonctions.

Les griefs sur le contenu d'une description de travail sont généralement arbitrables parce qu'ils portent sur une disposition de la convention collective au contraire des griefs de classification. La rémunération est arbitrable tandis que les classifications ne le sont pas.

- Les décisions des comités de règlement des griefs de classification sont définitives et obligatoires.
- Les griefs sur le contenu de descriptions de travail suivent la procédure normale de règlement des griefs prévue dans la convention collective.

Pour de plus amples renseignements sur les modalités de soutien du Comité de représentation en ce qui concerne votre grief, veuillez consulter la [Politique de représentation de l'AJJ](#).

Quand dois-je déposer un grief de classification ou un grief sur le contenu d'une description de travail?

Normalement, les griefs de classification sont déposés en cas de différend au sujet d'une « mesure » de classification ou quand le membre est avisé par l'employeur d'une révision de classification qui touche son poste.

Les griefs sur le contenu d'une description de travail peuvent découler du refus d'un employeur de fournir un exposé de fonctions ou du fait qu'après qu'une révision la description de travail ne reflète pas exactement le poste. Vous avez 25 jours ouvrables pour présenter un grief sur le contenu d'une description de travail.

Les griefs de classification doivent être présentés dans les 35 jours civils conformément à la [Politique sur les griefs de classification du Conseil du Trésor](#).

Quels autres délais s'appliquent aux griefs de classification et griefs sur le contenu d'une description de travail?

Conformément aux articles 71 et 72 du [Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique](#), les **griefs de classification** sont présentés au dernier niveau de la procédure de règlement des griefs et les décisions doivent être prises dans les 80 jours.

« Circonstances permettant d'éliminer des paliers

71. Le grief individuel ayant trait à la classification, au licenciement ou à la rétrogradation peut être présenté au dernier palier de la procédure applicable aux griefs individuels sans avoir été présenté aux paliers inférieurs.

Délai pour remettre une décision

72. (1) Sauf dans le cas du grief individuel ayant trait à la classification, la personne dont la décision en matière de griefs individuels constitue le palier approprié de la procédure remet sa décision au fonctionnaire s'estimant lésé ou, le cas échéant, à son représentant au plus tard vingt jours après la réception du grief par le supérieur hiérarchique immédiat ou le chef de service local visé au paragraphe 65(1).

Exception

(2) Dans le cas du grief individuel ayant trait à la classification, le délai est de quatre-vingts jours. »

Les griefs sur le contenu d'une description de travail sont présentés au premier niveau de la procédure de règlement des griefs et sont assujettis à un délai de 25 jours ouvrables. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous référer à la procédure de règlement des griefs énoncée dans la [Convention collective de l'AJJ](#).

Qui puis-je contacter pour obtenir des renseignements en cas de différend?

Pour obtenir des renseignements sur la classification et les descriptions de travail, vous pouvez vous adresser directement, à l'AJJ, à admin@ajc-ajj.com. Vous pouvez aussi consulter les liens suivants :

[Norme de classification « Droit \(LA\) » de 1987](#)

[Projet de norme de classification 2010 \(Version 6.0\)](#)

[Convention collective de l'AJJ](#)

[Politique de représentation de l'AJJ](#)

[Griefs de classification](#)

[Procédure de règlement des griefs de classification](#)

[Définition du groupe professionnel LA \(Projet\)](#)

[Organisation et Classification : Secrétariat du Conseil du Trésor](#)

[Politique sur les griefs de classification](#)

[Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir](#)

[Principes tirés des décisions de la Cour fédérale, de la Cour d'appel fédérale et de la CRTFP : Secrétariat du Conseil du Trésor](#)

[Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique](#)

[Modification aux délais prescrits pour déposer et répondre à un grief de classification](#)

[Rappel - Processus de résolution des griefs de classification](#)

[Reclassification et Nomination rétroactives](#)

ⁱ [Parker et al. c. Conseil du Trésor \(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences\) 2009 CRTFP 109](#) (para. 71)

ⁱⁱ *Ibidem.*, para. 132

ⁱⁱⁱ [Hughes c. Conseil du Trésor du Canada \(Ressources naturelles Canada\), 2000 CRTFP 69](#); *Ibidem*

^{iv} [Jeremy c. Conseil du Trésor \(Revenu Canada - Accise, Douanes et Impôt\), 2000 CRTFP 59](#)

^v *Parker, supra*, para. 134.