



Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



**COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE
(CNCPS)**

**Salle de conférence David MacDonald,
Centre de gestion, niveau 1, Phase IV, Place du Portage**

Le 26 avril 2017

10 h 00 à 12 h 00

**NATIONAL LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEE
(NLMCC)**

**David MacDonald Boardroom, Management Center,
Level 1, Phase IV, Place du Portage**

April 26, 2017

10:00 AM to 12:00 PM

ORDRE DU JOUR / AGENDA

Comité National de consultation patronale-syndicale (CNCPS) National Labour-Management Consultation Committee (NLMCC)

Le 26 avril 2017 de 10h00 à 12h00

Salle de conférence David MacDonald, niveau 1, phase IV, Place du Portage

April 26, 2017, from 10:00 AM to 12:00 PM

David MacDonald Boardroom, Level 1, Phase IV, Place Portage

1. Mot d'ouverture et approbation / Opening Remarks and Approvals

10 :00 – 10 :05 (5 minutes)	1.1 Mot d'ouverture / Opening Remarks	Louise Levonian / Eddy Bourque
	1.2 Approbation de l'ordre du jour / Approval of Agenda	Co-présidents / Co-Chairs
10 :05 – 10 :10 (5 minutes)	1.3 Approbation du compte rendu des discussions et des décisions du 20 octobre 2016 / Approval of Record of Discussions and Decisions for Meeting of October 20, 2016	

2. Sujets opérationnels / Business items

10 :10 – 10 :35 (25 minutes)	2.1 Budget 2017 - vue d'ensemble / Budget 2017 Overview	Jacques Paquette
10 :35 – 10 :50 (15 minutes)	2.2 Stratégie d'amélioration des services de la Sécurité de la vieillesse (SAS de la SV) – Mise à jour / Old Age Security Service Improvement Strategy (OAS-SIS) Project Update.	Benoit Long / Megan Kennedy
10 :50 – 11 :15 (25 minutes)	2.3 Transformation / Transformation	Benoît Long / Jason Choueiri
11 :15 – 11 :35 (20 minutes)	2.4 Modernisation du versement des prestations / Benefits Delivery Modernization	Benoît Long / Jason Choueiri

**3. Initiatives en ressources humaines / Human Resources
Initiatives**

11 :35 – 11 :45
(10 minutes)

3.1 Embauche d'étudiants / Student Hiring

Gail Johnson

11 :45 – 12:00
(15 minutes)

**4. Tour de table et mot de la fin / Round Table and Closing
Remarks**

Tous / All

LIST OF PARTICIPANTS

National Labour Management Consultation Committee (NLMCC)

April 26, 2017, from 10:00 AM to 12:00 PM

David MacDonald Boardroom, Level 1, Phase IV, Place Portage

Management Co-Chair	Union Co-Chair
Louise Levonian , Deputy Minister, Employment and Social Development Canada [Accepted]	Eddy Bourque , National President, Canada Employment and Immigration Union - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Management Representatives	Union Representatives
Lori Sterling , Deputy Minister, Labour Program DECLINED ** OUT OF TOWN	Crystal Warner , National Executive Vice-President, Canada Employment and Immigration Union - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Leslie MacLean , Senior Associate Deputy Minister, Employment and Social Development Canada and Chief Operating Officer for Service Canada [Accepted]	Luc Pomerleau , National Resources Officer, Canada Employment and Immigration Union - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Benoît Robidoux , Associate Deputy Minister, Employment and Social Development Canada [Accepted]	Doug Marshall , National President, Union of National Employees - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Gary Robertson , Assistant Deputy Minister, Compliance, Operations and Program Development (Labour) [Accepted]	Richard Ballance , Regional Vice-President, Union of National Employees - Public Service Alliance of Canada NO RESPONSE YET
Anthony Giles , Assistant Deputy Minister, Policy, Dispute Resolution and International Affairs (Labour) [Accepted]	Jennifer Chieh Ho , Regional Vice-President, Union of National Employees - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Jacques Paquette , Senior Assistant Deputy Minister, Strategic and Service Policy Branch [Accepted]	Linda Koo , Labour Relations Officer, Union of National Employees - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Catherine Adam , Associate Senior Assistant Deputy Minister, Strategic and Service Policy Branch DECLINED	Jim McDonald , Labour Relations Advisor, Union of National Employees - Public Service Alliance of Canada [Accepted]
Kathryn McDade , Senior Assistant Deputy Minister, Income Security and Social Development Branch [Accepted]	Dany Richard , President, Association of Canadian Financial Officers [Accepted]
Paul Thompson , Senior Assistant Deputy Minister, Skills and Employment Branch [Accepted]	Grant Boland , Labour Relations Advisor, Association of Canadian Financial Officers [Accepted]

<p>Rachel Wernick Associate Assistant Deputy Minister Skills and Employment Branch [Accepted]</p>	<p>Stan Buday, President, National Consultation Team for ESDC, Professional Institute of the Public Service of Canada NO RESPONSE YET</p>
<p>Gail Johnson, Assistant Deputy Minister, Human Resources Services Branch [Accepted]</p>	<p>Dean Corda, Vice-President, Professional Institute of the Public Service of Canada, National Consultation Team for ESDC, [Accepted]</p>
<p>James Gilbert, Assistant Deputy Minister, Public Affairs and Stakeholder Relations Branch [Tentative]</p>	<p>Yvonne Snaddon, Alternate contact of the National Consultation Team for ESDC, Professional Institute of the Public Service of Canada NO RESPONSE YET</p>
<p>Alexis Conrad, Assistant Deputy Minister, Learning Branch [Accepted]</p>	<p>Neil Burrton, President, Local 514, Canadian Association of Professional Employees [Accepted]</p>
<p>Vincent DaLuz, Chief Audit Executive, Internal Audit Services Branch [Tentative]</p>	<p>Emmanuelle Tremblay, President, Labour Relations, Canadian Association of Professional Employees (AWAY UNTIL MAY 15)</p>
<p>Mark Perlman, Chief Financial Officer, Chief Financial Officer Branch [Accepted]</p>	<p>Michel D’Aoust on behalf of Jake Baizana, Labour Relations Officer, Canadian Association of Professional Employees</p>
<p>Peter Littlefield, Chief information officer, Innovation, Information and Technology Branch [Tentative]</p>	
<p>Nancy Gardiner, Assistant Deputy Minister, Program Operations Branch (Service Canada) [Accepted]</p>	
<p>Élise Boisjoly, Assistant Deputy Minister, Integrity Services Branch (Service Canada) [Accepted]</p>	
<p>Benoît Long, Senior Assistant Deputy Minister, Transformation and Integrated Service Management Branch [Accepted]</p>	
<p>Megan Kennedy on behalf of Cliff Groen, Assistant Deputy Minister, Benefits Delivery Services Branch [Accepted]</p>	
<p>Peter Simeoni, Assistant Deputy Minister, Citizen Services Branch (Service Canada) ACCEPTED PLANNING TO ATTEND</p>	
<p>Mark McCombs, Senior General Counsel, Legal Services Branch NOT ATTENDING</p>	
<p>Alia Butt, A/Corporate Secretary, Corporate Secretariat Branch [Accepted]</p>	
<p>Sylvie Bérubé, Assistant Deputy Minister, Western Canada and Territories Region (Service Canada) [Accepted] AND ATTENDING IN PERSON</p>	
<p>Mary Ann Triggs, Assistant Deputy Minister, Ontario Region (Service Canada) [Accepted] AND ATTENDING IN PERSON</p>	

Claire Caloren , Assistant Deputy Minister, Quebec Region (Service Canada) NOT ATTENDING	
Sara Filbee , Assistant Deputy Minister, Atlantic Region (Service Canada) [Accepted] AND ATTENDING IN PERSON	
Human Resources / NLMCC Secretariat	Guests
Annick Langlois , Director General, Operations, Human Resources Services Branch [Accepted]	Egan Russell , Director General, Integrated Services Management, Service Canada (ATTENDING AS AN OBSERVER)
David Swol , Director General, Centres of Expertise, Human Resources Services Branch [Accepted]	
Jennifer Hamilton , Director, Centre of Expertise - Corporate Labour Relations, Human Resources Services Branch [Accepted]	
Serge Viens , Labour Relations Manager, Corporate Labour Relations, Human Resources Services Branch [Accepted]	
José Vasquez , Labour Relations Advisor, Corporate Labour Relations, Human Resources Services Branch [Accepted]	
Glenn Crane , Labour Relations Advisor, Corporate Labour Relations, Human Resources Services Branch [Accepted]	

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)

Réunion du 20 octobre 2016

REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION

Louise Levonian, sous-ministre d'Emploi et Développement social Canada et présidente de la Commission de l'assurance-emploi du Canada

Lori Sterling, sous-ministre, Programme du travail

Leslie MacLean, sous-ministre déléguée principale, Emploi et Développement social Canada, et chef de l'exploitation, Service Canada

Brenda Baxter

pour **Gary Robertson**, sous-ministre adjoint, Conformité, opérations et développement des programmes, Programme du travail

Kathryn McDade, sous-ministre adjointe principale, Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social

Stephen Johnson

pour **Paul Thompson**, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des compétences et de l'emploi

Gail Johnson, sous-ministre adjointe, Direction générale des services de ressources humaines

James Gilbert, sous-ministre adjoint, Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants

Vincent Daluz, dirigeant principal de la vérification

Mark Perlman, agent principal des finances, Direction générale du dirigeant principal des finances

Nancy Gardiner, sous-ministre adjointe, Direction générale des opérations de programmes, Service Canada

Élise Boisjoly, sous-ministre adjointe, Direction générale des services d'intégrité, Service Canada

Benoît Long, sous-ministre adjoint principal, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services

Cliff Groen, sous-ministre adjoint, Services de versement des prestations

Peter Simeoni, sous-ministre adjoint, Direction générale de service aux citoyens, Service Canada

Annick Langlois, directrice générale, Opérations, Direction générale des services de ressources humaines

David Swol, directeur général, Centres d'expertise, Direction générale des services de ressources humaines

Jennifer Hamilton, directrice, Centre d'expertise – Relations de travail

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Theresa MacInnis, adjointe au fiduciaire, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada – Alliance de la fonction publique du Canada

Luc Pomerleau, agent des ressources nationales, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada – Alliance de la fonction publique du Canada

Mike Brecht, adjoint au fiduciaire, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada – Alliance de la fonction publique du Canada

Doug Marshall, président national, Syndicat des employés nationaux – Alliance de la fonction publique du Canada

Richard Ballance, vice-président régional, Syndicat des employées et employés nationaux

Linda Koo, agente des relations de travail, Syndicat des employés nationaux – Alliance de la fonction publique du Canada

Jim McDonald, conseiller en relations de travail, Syndicat des employés nationaux – Alliance de la fonction publique du Canada

Raoul Andersen, vice-président, Association canadienne des agents financiers

Stan Buday, président, Équipe de consultation nationale d'EDSC, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Dean Corda, vice-président, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Équipe de consultation nationale d'EDSC

Christine Poirier, agente de relations de travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Yvonne Snaddon, personne-ressource secondaire de l'Équipe de consultation nationale d'EDSC, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Lionel Saurette, directeur des Services professionnels, Relations de travail, Association canadienne des employés professionnels

INVITÉS

Penny Lavigne, directrice, Santé, sécurité et limitations fonctionnelles

Secrétariat du CNCPS

Serge Viens, gestionnaire, Centre d'expertise – Relations de travail

José Vasquez, conseiller, Centre d'expertise – Relations de travail, Direction générale des services de ressources humaines

Penda Fatou Dicko, coordonnatrice de projet, Centre d'expertise – Relations de travail

Line Leblanc, adjointe administrative, Centre d'expertise – Relations de travail, Direction générale des services de ressources humaines

Carol-Anne Brindamour, conseillère principale en ressources humaines, Centre d'expertise – Relations de travail

ABSENTS

Benoît Robidoux, sous-ministre délégué, Emploi et Développement social Canada

Peter Littlefield, dirigeant principal de l'information

Jacques Paquette, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des politiques stratégiques et de service

Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Politique, règlement des différends et affaires internationales, Programme du travail

Alexis Conrad, sous-ministre adjoint, Direction générale de l'apprentissage

Alia Butt, secrétaire ministérielle par intérim

Scott W. Chamberlain, directeur, Relations de travail et avocat général, Association canadienne des agents financiers

Jennifer Chieh Ho, vice-présidente régionale, C.-B. et Yukon, Syndicat des employés nationaux – Alliance de la fonction publique du Canada

POINT	SUJET	MESURE/DÉCISION
1.	Mot d'ouverture et approbations	
	<p>1.1 Mot d'ouverture</p> <p>La sous-ministre Louise Levonian commence la réunion en souhaitant la bienvenue à tous les membres du comité et à la coprésidente Theresa MacInnis. Elle fournit aux membres du comité un bilan des récents changements survenus au sein de l'équipe de gestion principale du Ministère.</p> <p>Louise Levonian prend aussi quelques minutes pour parler de la Stratégie de service d'EDSC, qui a été lancée cette semaine. Elle explique que les attentes des citoyens pour de meilleurs services se font de plus en plus grandes et que l'amélioration des services offerts aux Canadiens est donc une priorité. Tout le Ministère s'efforce de devenir une organisation à haut rendement afin de satisfaire ces attentes et de respecter les normes que nous nous imposons.</p> <p>La Stratégie de service d'EDSC est un plan d'action pour la modernisation visant l'ensemble du portefeuille, qui s'inscrit dans notre engagement envers des services d'excellence et qui transforme la façon dont nous fournissons les services aux clients, aux employeurs, aux collectivités et aux organisations. La stratégie repose sur la Vision 2020 de Service Canada ainsi que sur les cinq principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'orientation client;• le numérique;• la collaboration;• l'efficacité et l'efficience;• l'excellence du service.	

	<p>On ajoute qu'un endroit de référence est en élaboration au sein d'EDSC afin de mettre en place la planification horizontale et opérationnelle intégrée requise pour l'offre des services selon cette stratégie.</p> <p>De plus, la Direction générale des services de traitement et de paiement est sur le point de voir son nom et son mandat changer. La nouvelle Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services (DGTGIS) nous aidera à aller de l'avant avec la Stratégie de service et le plan d'action pluriannuel, à fournir une surveillance de notre travail de transformation et de conception et à soutenir des initiatives clés de transformation pangouvernementale.</p> <p>1.2 Adoption de l'ordre du jour</p> <p>Les membres approuvent l'ordre du jour de la réunion.</p> <p>On demande l'ajout de trois points à l'ordre du jour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la Stratégie de réduction de l'inventaire de l'assurance-emploi; 2. la semaine de travail variable pour les employés à l'accueil de Service Canada; 3. les affectations intérimaires à long terme. <p>1.3 Compte rendu de la réunion précédente</p> <p>On effectue un suivi du point 6 en offrant une mise à jour sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Doug Marshall mentionne ses préoccupations quant au sondage annuel, le SAAFF.</p> <p>En ce qui concerne le point 2, les Programmes et priorités d'EDSC, Benoît Long a indiqué qu'il s'entreprendrait avec le syndicat. Il confirme aussi qu'il a accepté de rencontrer les représentants du comité des Centre d'appels du SEIC, et que cette rencontre est prévue le 4 novembre 2016.</p> <p>Les membres approuvent le procès-verbal de la réunion du 22 février 2016.</p>	<p>Le sondage annuel a été envoyé à tous les employés, assurant ainsi l'anonymat des réponses. De plus, pour respecter la vie privée des répondants, l'administrateur du sondage EKOS se conforme pleinement aux conditions des deux lois fédérales canadiennes sur la protection de la vie privée : la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i>.</p>
--	---	---

		Benoît Long a rencontré le comité des Centre d'appels du SEIC le 4 novembre 2016.
2.	Changements opérationnels	
	<p>2.1 Transformation (Benoît Long)</p> <p>Benoît Long présente aux membres du comité un document intitulé « <i>ESDC's Service Strategy and Transformation: Organizing for Success</i> » (Transformation et Stratégie de service d'EDSC : S'organiser pour réussir). La présentation dresse la liste des mesures nécessaires pour améliorer la cohérence et l'uniformité, résume la méthode de réalisation de la stratégie et présente les notions élémentaires de la gestion horizontale (voir l'annexe A).</p> <p>Theresa MacInnis (SEIC) demande si on a fait une analyse des ressources disponibles dans les régions ainsi que de ce qui est requis pour assurer la présence des services. Benoît Long répond que l'on tient compte du fait que les ressources doivent être utilisées de la meilleure façon possible et qu'un soutien doit être offert aux employés en période de changement.</p> <p>Mike Brecht (SEIC) se dit préoccupé par l'information limitée quant au calendrier et par l'application du processus décisionnel, lequel prive les régions de leur pouvoir décisionnel. Benoît Long confirme aux participants qu'il existe un plan pour assurer un meilleur sens de l'organisation et pour établir ce qui est à faire et la meilleure façon de le faire. L'accent est mis sur la responsabilisation et sur l'assurance que les employés reconnaissent l'importance de la présence régionale.</p> <p>En ce qui concerne l'investissement dans les besoins opérationnels, Jim McDonald (SEN) souhaite être informé de l'état du fonds renouvelable; Peter Simeoni confirme que ce fonds ne doit pas être utilisé ailleurs et qu'un système de déclaration précis est en place pour assurer l'utilisation appropriée du fonds.</p> <p>Lionel Saurette (ACEP) demande des éclaircissements sur le concept de la gestion horizontale; Benoît Long répond que le résultat souhaité est une mise en place de pratiques opérationnelles communes, de plans intégrés et d'une surveillance du portefeuille.</p>	

	<p>2.2 Modernisation du versement des prestations (Benoît Long)</p> <p>Benoît Long présente un deuxième document sur la modernisation du versement des prestations. Il explique que la modernisation des programmes est axée sur l'usage accru du libre-service et de l'automatisation, sur la simplification des processus opérationnels, sur l'étude des risques associés aux technologies de l'information (TI) vieillissantes, sur la réduction du travail manuel, sur l'amélioration de la souplesse des programmes et sur la satisfaction des attentes des Canadiens en ce qui concerne tous les modes de prestation de services et les programmes (voir annexe B).</p> <p>Les membres discutent des divers problèmes rencontrés par les clients. Theresa MacInnis a indiqué que le libre-service peut constituer un obstacle pour certains utilisateurs, comme les clients ayant des problèmes de littératie et d'informatique, des handicaps ou des applications compliquées, et les préoccupations doivent être prises en charge par un agent. La gestion a indiqué s'assurer que les préoccupations de tous les utilisateurs seraient traitées. Le résultat souhaité, soit de rendre l'interface numérique plus populaire fut mentionné. On doit donc aussi envisager le développement de nouvelles façons de servir les Canadiens. Les jeunes ont de nouvelles attentes et la sous-ministre affirme que la priorité doit être d'outiller nos employés afin qu'ils puissent satisfaire ces attentes. Enfin, on discute de l'étude juridictionnelle présentement en cours.</p>	<p>On note que la modernisation du versement des prestations devrait être un point permanent de l'ordre du jour.</p> <p>Fait – ajout en tant que point permanent pour la réunion du CNCPS du 26 avril 2017.</p> <p>L'information au sujet de l'étude juridictionnelle sera remise aux représentants syndicaux lors de la prochaine rencontre du CNCPS du 26 avril 2017.</p>
3.	Mises à jour	
	<p>3.1 Mise à jour sur la Stratégie d'amélioration des services de la Sécurité de la vieillesse (SAS de la SV) : inscription automatique – catégorie 2 (Cliff Groen)</p> <p>Cliff Groen fait le point sur l'inscription automatique – catégorie 2 de la SAS de la SV, dont la mise en œuvre est prévue le 31 octobre 2016. La présentation résume les constatations propres à l'évaluation de l'incidence des changements menée pour la phase 2 du projet de la SAS de la SV (inscription automatique – catégorie 2) et donne un aperçu de la dernière phase du projet de la SAS de la SV (voir l'annexe C). Cliff Groen explique que, du point de vue de la gestion des ressources humaines, il existe des étapes pour assurer que le personnel connaît les changements. À la suite d'une question posée par Mike Brecht (SEIC), il confirme que la nature du travail ne changera pas, qu'aucune formation n'est requise et que cette mise en œuvre n'entraînera aucune réduction du nombre d'emplois. Il y a d'importants accroissements démographiques à venir dans le cadre du Programme</p>	<p>On invite les membres du comité à transmettre à Cliff Groen leurs commentaires au sujet de la FAQ proposée pour l'inscription automatique catégorie 2 de la SAS de la SV.</p>

	<p>de la SV, et cette stratégie permettra une meilleure gestion de la prestation accrue des services en général. Cliff Groen explique également que, dans le cadre du projet de la SAS de la SV, il y a eu diverses communications et séances de mobilisation, à l'intention du public (à l'extérieur du GC) et à l'intention du personnel, ainsi que de l'information véhiculée sur ce qui fonctionne ou non dans l'exécution du Programme de la SV.</p> <p>Lionel Saurette (ACEP) demande des éclaircissements sur les répercussions. On explique que la répercussion sur le personnel en soi est inexistante et qu'il n'y a qu'une répercussion mineure sur leur travail, à savoir qu'ils n'auront plus à saisir les demandes soumises par le 5 % des demandeurs qui s'inscriront automatiquement. Le changement prévisible dans leur travail concerne les questions que pourraient avoir les demandeurs. On confirme que le public sera informé de la façon de procéder si certains usagers ne souhaitent pas opter pour l'inscription automatique.</p> <p>Mike Brecht (SEIC) se dit préoccupé par la mobilisation du personnel; Cliff Groen répond que les régions ont montré une volonté d'engagement et que l'on a tenu compte d'une bonne quantité de commentaires à la suite des séances d'information. Louise Levonian ajoute que les employés ont une très grande quantité de commentaires et suggestions à communiquer, chose qu'elle a pu constater au cours de ses visites dans les régions. Jim McDonald (SEN) encourage la participation et la consultation du syndicat. Louise Levonian convient que ceci est le but de la présente réunion et affirme qu'elle croit que de telles consultations sont en cours.</p> <p>3.2 Modernisation du Programme de passeport (Peter Simeoni)</p> <p>Peter Simeoni présente une mise à jour de la modernisation du Programme de passeport et mentionne que la mise à l'essai s'est achevée dans le bureau de Varennes l'automne dernier. Il affirme qu'une mise à l'essai commencera en ce qui concerne les flux de travaux, les processus, les plans de modernisation, etc.</p>	<p>De mai à octobre 2015, EDSC a mené des tests du Système mondial de gestion des cas (GCMS), suivi d'un exercice d'optimisation des processus. En s'appuyant sur l'exercice d'optimisation des processus d'EDSC, le ministère de l'immigration, des réfugiés et de la Citoyenneté du</p>
--	---	---

		Canada mène des tests d'environnement contrôlé sur GCMS pour optimiser les flux de travail et les processus et évaluer de nouvelles fonctionnalités.
4.	Initiatives des ressources humaines	
	<p>4.1 Mise à jour sur le système de paye Phénix (David Swol)</p> <p>David Swol fait le point sur le système de paye Phénix. Louise Levonian lance la discussion en réitérant que cette situation est inacceptable et que le Ministère travaille fort pour y remédier. Notre Ministère joue un très grand rôle dans la résolution du problème et a fourni son soutien en envoyant des employés en renfort au bureau satellite de Gatineau (13) et au bureau satellite de Winnipeg (50). Louise Levonian poursuit en affirmant qu'aucune personne ne doit se trouver dans une situation où elle n'est pas rémunérée. Elle mentionne qu'il existe des mécanismes et que nous devons assurer que les employés signalent leurs problèmes de paye par les voies appropriées afin d'assurer leur résolution. Selon David Swol, avant le mois d'avril 2016, nous avons procédé à une saisie de données dans le système, lesquelles permettent aujourd'hui d'avoir une longueur d'avance sur de nombreux autres ministères. De plus, la création du Bureau de liaison permet d'assurer une communication efficace entre notre Ministère et le Centre des services de paye de la fonction publique (CSPFP).</p> <p>David Swol fait état de quelques chiffres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à maintenant, le Ministère a fait l'escalade de 708 problèmes, dont 199 (c.-à-d. 28 %) ont été résolus. Certains problèmes ont été résolus avant d'amorcer le processus d'escalade. • On a déposé 149 griefs de rémunération dont 27 ont été retirés en raison de la résolution des problèmes; 29 sont en suspens, la résolution des problèmes étant imminente. • On a reçu 19 réclamations au sujet de cas où les employés ont dû engager des frais, 17 de ces réclamations étant pour des montants inférieurs à 5 000 \$. <p>David Swol présente également trois principaux problèmes traités, soit le retour au travail graduel, la paye régulière ainsi que les retenues. Il confirme que nous nous efforçons de minimiser les répercussions pour nos employés et que le Ministère</p>	

assure un temps de traitement le plus rapide possible.

La discussion qui a suivi a permis aux membres d'avoir une meilleure compréhension des procédés du CSPFP pour récupérer le montant fourni à la suite d'une demande d'avance de salaire d'urgence, lequel est puisé dans les premiers fonds disponibles, ainsi que de la méthode utilisée en cas de trop-payés, où une plus grande souplesse est accordée aux employés grâce aux nombreuses options de remboursement. Lionel Saurette (ACEP) fait état de sa préoccupation au sujet des employés qui retournent au travail après un congé de maladie de longue durée et pour lesquels les problèmes de paye peuvent influencer directement sur leur bien-être. David Swol explique qu'actuellement ces types de retour au travail ne sont pas traités selon un ordre préférentiel, mais il se dit en faveur d'un traitement en priorité de ces cas.

Stan Buday (IPFPC) pose une question au sujet de la résolution des griefs de rémunération. David Swol répond que le Ministère dispose d'une équipe qui traite ces griefs. De plus, il explique que le conseiller associé en relations de travail communique avec les représentants syndicaux pour discuter de la meilleure résolution et travaille à clarifier tous les faits de chaque cas avant la tenue de l'audience d'un grief.

4.2 Santé mentale : Programme de soutien par les pairs (Theresa MacInnis et David Swol)

Theresa MacInnis et David Swol présentent le Programme de soutien par les pairs en santé mentale. David Swol mentionne que la santé mentale demeure à l'avant-plan et que nous nous trouvons à l'étape où nous souhaitons créer un lieu de travail qui repose sur le Programme de soutien par les pairs (PSP), dans lequel des employés qui ont connu des problèmes de santé mentale sont sélectionnés puis préparés en vue de fournir un soutien à leurs collègues de travail. David Swol explique qu'il ne s'agit pas d'un processus piloté par les RH et que les participants doivent se porter volontaires, après quoi ils reçoivent une formation appropriée afin d'aider les autres employés. Cette initiative ne peut être réalisée à la hâte. L'année en cours servira à mener des consultations, à analyser les besoins, à préparer des communications ainsi qu'à élaborer un programme en vue d'un lancement en 2017-2018. Theresa MacInnis souligne de nouveau l'importance de cette initiative ainsi que de la participation des employés concernés et du syndicat. Elle poursuit en affirmant que les participants devraient être appuyés dans leur rôle par la direction et ne pas être obligés de prendre congé. De plus, elle propose la mise en valeur de l'engagement des pairs dans les évaluations de rendement. Lori Sterling ajoute que l'ensemble de l'EDSC s'est efforcé de déstigmatiser la maladie mentale et elle remercie les syndicats pour leur soutien et leur travail de collaboration entre eux.

5.	Tour de table et mot de la fin	
	<p>Peter Simeoni s'est engagé sur plusieurs sujets de longue durée avec les syndicats.</p> <p>Pendant une discussion qui porte sur l'inventaire de l'assurance-emploi, Mike Brecht (SEIC) se dit préoccupé par une situation où les chiffres ont été modifiés. Louise Levonian remercie Mike Brecht d'avoir porté ceci à l'attention du comité.</p> <p>Raoul Andersen (ACAF) soulève des préoccupations quant aux nominations intérimaires de longue durée et au fait qu'elles créent trop d'incertitude chez l'employé en ce qui concerne son avenir. Il explique que certains cas perdurent depuis près de six à sept ans. David Swol fournit des statistiques qui montrent qu'il y a actuellement 227 cas de nomination intérimaire sur une période de 36 mois. Bien qu'il y ait des raisons opérationnelles qui expliquent ces nominations intérimaires, le point soulevé est valide et le Ministère a déployé des efforts concertés. Il explique que lui et Annick Langlois ont travaillé à réduire le nombre de cas de nomination intérimaire, un fait confirmé par Louise Levonian.</p> <p>La prochaine réunion du CNCPS aura lieu dans six mois.</p>	<p>Des rencontres furent tenues les 15 et 16 décembre 2016, ainsi que le 27 janvier 2017 entre SEN et EDSC sur différents sujets</p> <p>Il est convenu que cette situation fera l'objet d'un examen.</p> <p>L'information sur les nominations intérimaires de longue durée a été diffusée dans le cadre de la réunion du CCPSRH du 28 novembre 2016.</p> <p>L'ordre du jour provisoire doit être envoyé aux membres au préalable afin que l'on puisse déterminer la durée appropriée à allouer aux sujets. Exécuté. Envoi aux membres le 23 mars 2017 pour fin de rétroaction.</p> <p>Les représentants syndicaux ont demandé qu'on leur fournisse de l'information au sujet des employés qui occupent un emploi pour une période déterminée depuis longtemps. À la réunion de novembre du</p>

		<p>CCPSRH, les agents négociateurs ont été informés de la décision de mettre fin à la suspension.</p> <p>De plus amples renseignements seront fournis au CCPSRH le 27 mars 2017.</p>
--	--	--

Le budget de 2017 : Bâtir une classe moyenne forte

Initiatives d'EDSC



Budget de 2017 : les faits saillants

- Le budget de 2017 présente un plan à long terme du gouvernement pour créer des emplois et renforcer la classe moyenne. Il met l'accent sur l'innovation, les compétences, les partenariats et l'équité pour permettre aux Canadiens d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire progresser les industries et les entreprises et d'investir dans leur bien-être en misant sur la santé mentale, les soins à domicile et les soins de santé pour les Autochtones.
- Voici les thèmes du budget de 2017 :
 - Compétences et innovation;
 - Investir dans l'infrastructure de calibre mondial comme le logement social et l'apprentissage et la garde des jeunes enfants;
 - Santé, inclusion, sécurité;
 - Veiller à ce que le régime fiscal soit équitable.
- Le budget de 2017 comprend aussi l'analyse comparative entre les sexes de l'incidence des mesures budgétaires, conformément à l'engagement du gouvernement dans l'Énoncé économique de l'automne 2016.
- Cette présentation décrit les principales initiatives du Ministère qui soutiendront les objectifs généraux du gouvernement.



Enfants

- **Appuyer les familles grâce à un soutien à l'apprentissage et à la garde des jeunes enfants**
 - 7 milliards de dollars sur 10 ans pour appuyer et créer plus de places en garderie de haute qualité et abordables partout au pays.
 - Il faudra à cette fin travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'un cadre national pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et créer un cadre distinct pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants autochtones en collaboration avec des partenaires autochtones.
- **Améliorer l'accès au Bon d'études canadien**
 - Aider un nombre accru de familles à faible revenu à profiter du Bon d'études canadien en lançant un projet pilote avec des organismes communautaires et des entreprises pour examiner de nouvelles façons de faire connaître ce programme et de réduire les obstacles à l'accès (12,5 millions de dollars sur six ans qui seront financés à partir des ressources existantes d'EDSC)
 - Modification de la *Loi canadienne sur l'épargne-études* afin de permettre au conjoint ou conjoint de fait qui cohabite avec le principal responsable de demander le Bon d'études canadien et la Subvention canadienne pour l'épargne-études supplémentaire. Ce changement simplifiera le processus de demande et fera en sorte qu'un plus grand nombre d'enfants admissibles à ces prestations reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour poursuivre des études postsecondaires.



Logement

- **Mettre en place une Stratégie nationale en matière de logement inclusive**
 - Investir dans une Stratégie nationale en matière de logement inclusive pour construire, rénover et réparer l'inventaire de logements abordables du Canada et aider à faire en sorte que les Canadiens aient un logement abordable qui répond à leurs besoins (11,2 milliards de dollars sur 11 ans), ce qui comprend :
 - Un partenariat renouvelé entre le gouvernement et les provinces et territoires pour mieux soutenir les grandes priorités en matière de logement (3,2 milliards de dollars sur 11 ans)
 - Un nouveau fonds national pour le logement de 5 milliards de dollars visant à résoudre des problèmes cruciaux en matière de logement et à mieux soutenir les citoyens vulnérables (5 milliards de dollars sur 11 ans);
 - Soutien ciblé au logement nordique (300 millions de dollars sur 11 ans pour les trois territoires);
 - Soutien ciblé au logement pour les Autochtones qui ne vivent pas dans une réserve (225 millions de dollars sur 11 ans);
 - Des investissements fédéraux renouvelés et élargis pour lutter contre l'itinérance et la prévenir (2,1 milliards de dollars sur 11 ans);
 - La disponibilité d'un plus grand nombre de terres fédérales pour la construction de logements abordables (202 millions de dollars sur 11 ans);
 - Un financement accru pour renforcer les activités de recherche sur le logement réalisées par la SCHL (241 millions de dollars sur 11 ans).



Compétences et formation

- **Aider les Canadiens à obtenir un nouvel emploi ou un meilleur emploi**
 - Élargir les ententes sur le développement du marché du travail pour donner plus de possibilités aux Canadiens de mettre à niveau leurs compétences, d'acquérir de l'expérience ou d'obtenir de l'aide pour démarrer leur propre entreprise (1,8 milliard de dollars sur 6 ans).
 - Entreprendre une réforme considérable des ententes de transfert relatives au marché du travail, en collaboration avec les provinces et les territoires.
 - Instaurer de nouvelles Ententes sur le développement de la main-d'œuvre, qui regrouperont les ententes actuelles sur le Fonds canadien pour l'emploi, les ententes sur le marché du travail à l'intention des personnes handicapées et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, pour faire en sorte que les transferts aux provinces et aux territoires soient plus simples et plus souples (900 millions de dollars sur 6 ans, à compter de 2017-2018).
 - Modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'élargir l'admissibilité des travailleurs aux programmes et aux services offerts aux termes des Ententes sur le développement du marché du travail.
- **Investir dans l'innovation en matière de compétences**
 - Créer une nouvelle organisation visant à appuyer l'acquisition et la mesure des compétences au Canada en partenariat avec les provinces et les territoires intéressés, le secteur privé, des établissements d'enseignement et des organismes à but non lucratif (225 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2018-2019, et 75 millions par année par la suite)



Assurance-emploi

- **Élargir l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour offrir plus de souplesse aux familles**
 - Créer une nouvelle prestation d'assurance-emploi d'une durée pouvant atteindre 15 semaines à l'intention des proches aidants pour mieux appuyer les aidants naturels (691,3 millions de dollars sur 5 ans et 168,1 millions de dollars par année par la suite).
 - Rendre les prestations parentales d'assurance-emploi et les congés plus souples (152 millions de dollars sur 5 ans, à compter de 2017-2018 et 27,5 millions de dollars par année par la suite).
 - Permettre aux femmes de demander des prestations de maternité d'assurance-emploi jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement, par rapport à la limite actuelle fixée à 8 semaines (43,1 millions de dollars sur 5 ans et 9,2 millions de dollars par année par la suite).
- **Améliorer le versement des prestations**
 - Élaborer des approches modernes en matière de prestation de services, en commençant par l'assurance-emploi (12,1 millions de dollars en 2017-2018).



Réduire les obstacles à l'emploi chez les jeunes

- **Aider les jeunes Canadiens à réussir**
 - Élargir davantage les possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens en accordant un financement supplémentaire pour la Stratégie emploi jeunesse (395,5 millions de dollars sur trois ans, à compter de 2017-2018).
 - Renouveler l'investissement dans l'initiative Passeport pour ma réussite Canada pour offrir à un plus grand nombre de jeunes vulnérables l'appui dont ils ont besoin pour réussir leurs études, notamment sous forme de tutorat, de mentorat professionnel et d'aide financière (38 millions de dollars sur quatre ans pour commencer, dont 14 millions de dollars qui seront réaffectés des ressources existantes d'EDSC).
 - Lancer l'initiative des services à l'intention des jeunes pour aider les jeunes Canadiens à acquérir une expérience de travail précieuse, tout en soutenant des communautés partout au Canada (105 millions de dollars sur 5 ans annoncés dans le budget de 2016).
 - Ces mesures s'ajoutent à l'annonce du budget de 2016 qui a prévu un financement de 73 millions de dollars sur 4 ans en vue d'établir des partenariats en matière de création d'emplois entre les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaires intéressés afin d'accroître le nombre de stages coopératifs et de favoriser de nouvelles possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants canadiens.



Perfectionnement des compétences des adultes

- **Aider les travailleurs adultes à mettre à niveau leurs compétences**
 - Accroître l'admissibilité aux bourses d'études canadiennes pour les étudiants à temps partiel (59,8 millions de dollars sur 4 ans, en commençant avec 10,9 millions de dollars à compter de 2018-2019).
 - Remplacer les seuils de revenu existants pour les bourses d'études canadiennes pour les étudiants ayant des enfants à charge (107,4 millions de dollars sur 4 ans, en commençant avec 19,5 millions de dollars en 2018-2019 et 29,3 millions de dollars par année par la suite).
 - Mettre sur pied un projet pilote de trois ans pour mettre à l'essai de nouvelles approches visant à faciliter l'admissibilité des adultes qui retournent à l'école aux bourses et aux prêts d'études canadiens (287,2 millions de dollars sur 3 ans, à compter de 2018-2019).
- **Permettre aux Canadiens sans emploi de suivre une formation tout en recevant des prestations d'assurance-emploi**
 - Encourager les Canadiens sans emploi à suivre une formation à temps partiel qu'ils financent eux-mêmes (les autorisations existent déjà) et permettre aux travailleurs de longue date sans emploi de suivre une formation à temps plein (nouvelles autorisations) tout en recevant des prestations d'assurance-emploi (132,4 millions de dollars sur 4 ans, à compter de 2018-2019 et 37,9 millions de dollars par année par la suite).



Normes du travail

- **Moderniser le Code canadien du travail**

- Veiller à ce que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi dont ils ont besoin pendant qu'ils touchent des prestations aux proches aidants, des prestations parentales ou des prestations de maternité de l'assurance-emploi.
- Renforcer et moderniser les mécanismes relatifs à la conformité et à l'application de la loi (13 millions de dollars sur 5 ans, à compter de 2017-2018 et 2,5 millions de dollars par année par la suite. De ce montant, 3 millions de dollars sur 5 ans seront réaffectés des ressources existantes).
- Donner aux travailleurs sous réglementation fédérale le droit de demander à leur employeur des modalités de travail flexibles et leur offrir de nouveaux congés non payés pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales, pour participer à des pratiques autochtones traditionnelles et pour obtenir des soins s'ils sont victimes de violence familiale. Les changements rendront également le congé de deuil plus flexible.
- Éliminer les stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale, dans les cas où le stage ne fait pas partie d'un programme d'études formel.



Améliorer les partenariats avec les peuples autochtones

- **Créer davantage de possibilités pour les peuples autochtones**
 - Renouveler et améliorer la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFPEA) (50 millions de dollars en 2017-2018) afin de fournir aux fournisseurs de services de la SFPEA une capacité accrue à répondre à la demande croissante des Autochtones en matière de perfectionnement des compétences et de formation en milieu de travail.
 - Proposer des modifications à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, de manière à permettre aux étudiants qui sont inscrits en vertu de la *Loi sur les Indiens*, mais qui ne possèdent pas la citoyenneté canadienne d'avoir accès au Programme canadien de prêts aux étudiants.
- **Ces initiatives s'appuient sur un certain nombre d'investissements dans la formation scolaire et l'apprentissage d'Affaires autochtones et du Nord Canada, soit :**
 - Augmenter le financement accordé au Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire (90 millions de dollars sur 2 ans, à compter de 2017-2018);
 - Prolonger et élargir le Programme d'éducation de base des adultes du Nord (14,7 millions de dollars sur 3 ans, à compter de 2017-2018);
 - Mener un examen complet, en collaboration avec des partenaires autochtones, de l'ensemble des programmes fédéraux actuels qui soutiennent les étudiants autochtones qui poursuivent des études postsecondaires;
 - Offrir des services de gestion des cas pour les jeunes qui vivent dans les réserves afin d'acquérir des compétences préalables à l'emploi, d'accéder aux études et à une formation, et de surmonter les obstacles à l'emploi (39,2 millions de dollars en 2017-2018).



Stratégies ciblées pour les immigrants

- **Stratégie en matière de compétences mondiales du Canada et Programme des travailleurs étrangers temporaires**
 - Mettre en œuvre un nouveau volet relatif aux talents mondiaux dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, au sein de la stratégie en matière de compétences mondiales (7,8 millions de dollars sur 2 ans, à compter de 2017-2018).
 - Éliminer les frais de traitement de l'étude d'impact sur le marché du travail. Cette mesure s'appliquerait aux familles qui souhaitent embaucher un aidant familial étranger pour prodiguer des soins à des personnes ayant des besoins médicaux importants. Elle s'appliquerait également aux familles de la classe moyenne dont le revenu annuel n'excède pas 150 000 \$ et qui cherchent à embaucher un aidant familial étranger pour fournir des soins à des enfants (24,5 millions de dollars sur 5 ans, à compter de 2017-2018 et 4,9 millions de dollars par année par la suite).
- **Reconnaissance des titres de compétences étrangers**
 - Favoriser une stratégie d'emploi ciblée pour les nouveaux arrivants qui comprend de l'aide préalable à l'arrivée, un programme de prêt et des mesures ciblées visant à mettre à l'essai des approches innovantes (27,5 millions de dollars sur 5 ans et 5,5 millions de dollars par année par la suite).



Appuyer les personnes handicapées

- **Améliorer l'accessibilité**

- Élargir le Fonds pour l'accessibilité afin d'améliorer la sécurité et l'accessibilité des espaces communautaires et des milieux de travail (77 millions de dollars sur 10 ans).
- Explorer des options en vue d'accroître les occasions d'emploi et les résultats en matière d'emploi pour les personnes handicapées, ce qui comprend l'élaboration de la nouvelle loi fédérale prévue sur l'accessibilité.

- **Mesures liées à l'invalidité**

- Remplacer trois crédits d'impôt existants par un seul nouveau crédit canadien pour aidant naturel afin de mieux cibler l'aide aux personnes qui en ont le plus besoin – les familles qui donnent des soins à un membre de la famille à charge ayant une déficience (y compris les personnes handicapées). Cette mesure fournira 310 millions de dollars en allègement fiscal supplémentaire de 2016-2017 à 2021-2022.
- Ajouter les infirmières et infirmiers praticiens à la liste des professionnels de la santé pouvant attester l'incidence des handicaps sur les particuliers qui demandent le crédit d'impôt pour personnes handicapées.
- Étendre aux régimes enregistrés d'épargne-études et aux régimes enregistrés d'épargne-invalidité des règles anti-évitement semblables à celles qui s'appliquent aux comptes d'épargne libre d'impôt et aux régimes enregistrés d'épargne-retraite.



**2.2a Stratégie d'amélioration des services de la Sécurité de la
vieillesse (SAS de la SV)**

À SUIVRE

2.3a Transformation

À SUIVRE

2.4a Modernisation du versement des prestations

À SUIVRE

3.1 Embauche d'étudiants

Aucun document d'appui pour cet item

4. Tour de table et mot de la fin

Aucun document d'appui pour cet item

