

# COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CNCPS)

Compte rendu des décisions

Le 29 septembre 2016

## Mot d'ouverture

La sous-ministre (SM) ouvre la séance en souhaitant la bienvenue à tous et fait un tour de table pour la présentation des participants.

Elle mentionne que la réunion d'aujourd'hui du CNCPS est la première à laquelle elle participe en tant que sous-ministre, et profite de l'occasion pour partager une partie de son expérience de travail, récemment à titre de sous-ministre déléguée du ministère des Finances et d'Industrie Canada. Elle souligne également qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada représente un élément essentiel du programme gouvernemental et assume un mandat impératif touchant à un large éventail d'enjeux sociaux, économiques et rattachés à la sécurité. En dépit de son arrivée récente à IRCC, la SM se dit impressionnée par les connaissances des employés, leur professionnalisme, leur dévouement et, surtout, la passion dont ils font preuve à l'égard de leur travail.

La SM souligne qu'il y aura probablement un examen et un bilan des progrès réalisés par rapport aux engagements énoncés dans la lettre de mandat, compte tenu du fait qu'il y a presque un an que le nouveau gouvernement a été élu. Une brève mise à jour est transmise, c'est-à-dire :

- **Niveaux d'immigration** : De vastes consultations sur le système d'immigration ont été menées au cours des mois d'été, y compris une table ronde pancanadienne dirigée par le ministre, ainsi que des activités de mobilisation exécutées par des fonctionnaires ministériels et une recherche sur l'opinion publique. Les résultats de ces consultations seront intégrés au plan des niveaux qui sera présenté au Cabinet en début octobre, et lesdits résultats sont censés être communiqués au public plus tard en novembre.
- **Autorisation de voyage électronique (AVE)** : Le Canada prolongera la période de clémence, de sorte qu'elle prenne fin le 10 novembre 2016, puisque les compagnies aériennes ont besoin de plus de temps pour procéder à la mise en œuvre et s'acquitter des activités de communication connexes. Les voyageurs dispensés de visa devront détenir une AVE pour monter à bord d'un transporteur aérien à destination du Canada, et les citoyens ayant une double nationalité devront utiliser leur passeport canadien pour voyager. Par ailleurs, IRCC intensifie ses efforts de communication en vue d'une campagne médiatique et de publicité, dans le but de mieux sensibiliser les gens à ces modifications. En ce qui a trait aux ressortissants qui ont une double nationalité, IRCC a fourni une aide financière additionnelle à Affaires mondiales Canada (AMC) pour aider à faire en sorte que les missions soient en mesure de gérer les volumes accrus de demandes de passeport, y compris pour ce qui est des demandes à caractère urgent visant des passeports réguliers et temporaires. L'Agence des services frontaliers du Canada participe à ces travaux en raison de son rôle aux points d'entrées.
- **Entrée express** : Le Ministère prendra au cours des prochains mois un ensemble de mesures visant à réformer le système. Ces améliorations feront en sorte que les candidats possédant des compétences et de l'expérience auront plus de facilité à demeurer au Canada de façon permanente, et simplifieront les processus auxquels ont recours les employeurs pour chercher les meilleurs talents et les esprits novateurs. On s'attend à ce que les réformes principales soient terminées d'ici la fin novembre.

- Loi sur la citoyenneté : On a déposé des modifications à la *Loi sur la citoyenneté* (projet de loi C-6) visant à retirer au gouvernement le pouvoir de révoquer la citoyenneté des ressortissants qui ont une double nationalité pour des motifs liés à l'intérêt national, à tenir compte du temps passé au Canada à titre de résident temporaire, dans le cas des personnes qui présentent une demande de citoyenneté, et à éliminer l'obligation des nouveaux citoyens de déclarer qu'ils ont l'intention de demeurer au Canada. Le projet de loi a été adopté par la Chambre des communes au dernier jour de séance, plus tôt cet été, et les travaux au Sénat sont censés reprendre cet automne. Ce sera là un des premiers textes de loi adoptés conformément au nouveau rôle du Sénat.
- Changements dans le secteur des Opérations : Plus tôt ce mois-ci, certains changements organisationnels ont été apportés dans le secteur des Opérations. Ces changements permettront au Ministère de mieux travailler en tant que réseau unique et intégré, et permettront aux bureaux nationaux de s'exprimer d'une voix forte et unie à l'administration centrale. À ce sujet, la SM insiste à nouveau sur le fait que ces changements récents ont restreint les répercussions sur le travail quotidien dans le cas des employés opérationnels des régions nationales qui occupent un poste inférieur à celui de directeur, ou des employés qui travaillent à l'AC dans un secteur autre que celui de la réinstallation des réfugiés.

Suite au mot d'ouverture de la SM, Paul Croes, du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC), dit que c'est la première qu'il entend dire que le projet de loi C-6 a été déposé au Parlement. De plus, il se dit préoccupé par le manque de transparence entre les gestionnaires locaux/régionaux et nationaux pendant la période de changements organisationnels que traverse le secteur des Opérations.

Tannis Budacjek, de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), demande si la partie patronale enverra un dernier message à tous les employés d'IRCC subséquentement aux fuites aux médias de l'automne dernier et des messages connexes en provenance du bureau de la SM. Stefanie Beck, sous-ministre adjointe, Services ministériels, répond que seuls les employés concernés ont été informés, et que les renseignements connexes relatifs aux fuites ne sont pas destinés à être communiqués au public. Elle ajoute que le message aux employés portait principalement sur les obligations de ces derniers pour ce qui est de l'adhésion aux valeurs et à l'éthique. Richard Wex, sous-ministre délégué, dit que même s'il comprend les inquiétudes que les employés peuvent avoir eu relativement au contenu du message, celui-ci était approprié et constituait la bonne décision à prendre, compte tenu des fuites qui sont survenues non seulement à IRCC, mais aussi dans d'autres ministères pendant la période des élections. Il réitère aussi qu'il n'y aura aucun message de suivi aux employés à ce sujet. La SM mentionne également que toutes les étapes nécessaires ont été complétées.

**Décisions : S.O.**

**Suivi : S.O.**

**Échéance : S.O.**

**Programme de l'excellence du service**

**Paul Armstrong**

Paul Armstrong, directeur général, réseau de traitement central, fait le point sur les initiatives en cours composant le programme de l'excellence du service, ainsi que sur les réalisations connexes et les activités futures. Il parle aussi des quatre nouveaux principes régissant ce programme, à savoir : l'innovation, le risque, le service aux clients et la confiance. Finalement, de nombreux travaux sont en cours et la mobilisation du personnel demeure un facteur crucial.

Suite à cet exposé, la SM souligne qu'au sein du Ministère, des efforts sont constamment déployés à des fins d'amélioration et d'innovation, et qu'il s'agit là d'un point d'intérêt pour le gouvernement et le public. Elle souligne que le processus de changement se poursuivra et donne en exemple le récent voyage du ministre en Chine et l'établissement d'une entente pour établir plusieurs centres de réception des demandes de visa (CRDV) dans ce pays, ce qui représente un progrès décisif.

À propos de la question des CRDV, Paul Croes souligne que le syndicat a déploré l'impartition de ces centres et que l'emplacement de ces derniers n'est pas toujours stratégique, en ceci qu'ils ne se trouvent

pas à proximité des ambassades ou des consulats, ou près des endroits où les gens vont en vacances. Les États-Unis, dit-il, constituent un bon exemple à cet égard. Dawn Edlund, sous-ministre adjointe déléguée, Opérations, répond que Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) assume la gestion du processus d'appel d'offres qui, en fin de compte, permet de déterminer qui seront les soumissionnaires gagnants, ainsi que l'emplacement et les lieux des CRDV.

Karl Lafrenière, du Syndicat des employées et employés nationaux (SEN), demande de quelle façon on a fait participer les employés au dossier « Innovation », étant donné que le SEN n'a pas été informé récemment au sujet de l'utilisation du Système mondial de gestion des cas (SMGC) aux fins du volet « Passeport » des activités. Paul Armstrong précise que la mention du SMGC, dans son exposé, faisait renvoi aux certificats d'identité et aux certificats de voyage des résidents temporaires, et que des employés de différents niveaux de travail ont participé en fonction de leur connaissance des activités. Paul ajoute qu'en fin de compte, ce sont les employés qui ont dit à la direction quels sont les outils nécessaires.

**Décisions : S.O.**

**Suivi : S.O.**

**Échéance : S.O.**

**Problèmes relatifs à Phénix et à la paye**

**Paul Croes (SEIC)  
Steve Anderson (IPFPC)**

Ces points sont présentés par le SEIC et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), en vue de leur inscription à l'ordre du jour. Une longue discussion s'ensuit relativement à ce dossier. En résumé, les points indiqués par tous les syndicats représentés à la réunion sont les suivants :

- Certains employés ont de très graves problèmes en lien avec leur paye. Ils ne sont pas payés ou ne savent pas avec certitude si le montant de leur paye est le bon.
- Le nouveau système de paye comporte des lacunes, et les syndicats n'ont jamais consenti à un changement de système.
- La direction ne participe pas activement aux mesures prises pour aider les employés à régler leurs problèmes de paye.
- On ne sait pas trop en quoi consiste le rôle de l'équipe de liaison en matière de rémunération. Les employés sont renvoyés d'un endroit à l'autre et reçoivent des renseignements erronés et contradictoires.
- Les gestionnaires ne comprennent pas leur rôle et leurs responsabilités en ce qui a trait à l'article 34.
- Les employés qui sont à leur domicile et n'ont pas accès à Phénix.
- Il est important que le droit de déposer un grief soit maintenu, quel que soit le nouveau processus de règlement des revendications.
- La direction ne transmet aucun renseignement au syndicat à propos des employés qui ont des problèmes de paye. À ce sujet, on mentionne qu'un autre ministère le fait régulièrement.
- Est-ce que le ministère garde des données par rapport aux nombres d'enjeux touchant les employés?

En réponse aux questions soulevées, la direction mentionne les points suivants :

- Les rôles et responsabilités qui évoluent et le fait qu'IRCC a retenu les services de certains employés pour gérer les problèmes relatifs à la paye et à Phénix. D'autre part, IRCC a envoyé du personnel aux bureaux auxiliaires et au « centre des opérations de Phénix », afin qu'un soutien soit apporté à cet égard.
- Les capacités sont restreintes en ce qui a trait à ce que les gestionnaires ou l'équipe de liaison en matière de rémunération peuvent faire, compte tenu du fait que le Ministère n'a plus accès aux dossiers de paye.
- On s'entretient régulièrement avec SPAC, et on constate une réduction graduelle des arriérés. Par ailleurs, SPAC a fait savoir qu'il prévoit toujours régler d'ici la fin octobre les cas d'arriéré en lien 82 000 transactions.

- Des préoccupations sont soulevées à propos de la confidentialité des employés et toutes les personnes présentes conviennent que les parties doivent demeurer vigilantes à cet égard.
- Le groupe des finances a commencé à recevoir certaines réclamations. Toutefois, il est important d'assurer l'uniformité avec les autres ministères pour ce qui est de l'approche. Le groupe des finances consulte le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) au besoin.
- Les employés doivent signaler les problèmes dès que possible, étant donné qu'il n'existe aucun mécanisme de suivi pour la direction. On ne peut faire le suivi des renseignements que si on les reçoit de la part de SPAC.
- Un solide processus d'avance de salaire d'urgence est en place pour les employés qui ne sont pas payés.
- Aucun employé devrait être dans une situation de non-payé.

#### PROCHAINES ÉTAPES

- Désignation des ambassadeurs de Phénix à IRCC.
- Cathy Morneau, du SEIC, propose que la gestion rencontre les syndicats afin de discuter des enjeux continus. A cette fin, les représentants syndicaux seront invités à la réunion bimensuelle d'IRCC sur la transformation de la paye, pour examiner les problèmes et trouver des façons de mieux venir en aide aux employés.
- Des précisions additionnelles seront transmises relativement au rôle de l'unité de liaison en matière de rémunération.

Au **cours** des discussions qui précèdent, Paul Croes, du SEIC, a abordé la question du « temps consacré aux activités syndicales ». La SM suggère que ce point fasse l'objet d'un examen en différé, étant donné qu'il n'est pas inscrit à l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui. Compte tenu de la situation qui prévaut actuellement avec Phénix, et de ses répercussions sur les employés, il est important de centrer la discussion sur ce point à l'ordre du jour. Elle ajoute que Stefanie Beck et le groupe des Relations de travail discuteront directement avec lui par rapport à ses préoccupations.

En **guise** de conclusion, la SM souligne que le Ministère prend ces questions très au sérieux. Elle dit aussi qu'il est important de travailler avec les syndicats et les représentants invités, pour transmettre des suggestions à cet égard, et elle se dit d'accord quant au fait qu'une réunion du comité conjoint doit être organisée le plus tôt possible.

#### Décisions : S.O.

<b>Suivi : voir les « Prochaines étapes » ci-dessus</b>	<b>Échéance : fin octobre/début novembre 2016</b>
<b>Utilisation des évaluations du rendement dans le cadre du processus de dotation</b>	<b>Rose Touhey (SEN)</b>
<p>Rose Touhey, du SEN, soulève ce point et demande des renseignements et des détails additionnels concernant les critères qui régissent l'utilisation des évaluations du rendement dans le cadre des processus de dotation, et les critères établis pour leur utilisation.</p>	
<p>Holly Flowers Code, directrice générale, Ressources humaines, fait renvoi à un document d'une page (<b>distribué</b> à tous les membres du comité), qui décrit les préoccupations et les directives en lien avec l'utilisation des ententes de rendement et des plans de gestion des talents dans le cadre du processus de dotation. Elle demande que les syndicats étudient les documents, puisque ce point fera l'objet d'une discussion plus approfondie à l'occasion du forum du nouveau sous-comité des ressources humaines (RH), qui sera créé bientôt.</p>	
<b>Décisions : S.O.</b>	
<b>Suivi : Ce point sera débattu à l'occasion du forum</b>	<b>Échéance : S.O.</b>

<b>du sous-comité des RH.</b>			
<b>Niveaux d'immigration</b>		<b>David Manicom</b>	
David Manicom, sous-ministre adjoint, Politiques stratégiques et de programmes, aborde brièvement la question du plan des niveaux, et dit que celui-ci sera présenté au Cabinet en novembre, et qu'une mise à jour additionnelle sera transmise à la prochaine réunion.			
<b>Décisions : S.O.</b>			
<b>Suivi : Point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS</b>		<b>Échéance : S.O.</b>	
<b>Employés nommés pour une période déterminée – Mise à jour</b>		<b>Stefanie Beck</b>	
Stefanie Beck, SMA, Services ministériels, dit que le Ministère est tout à fait conscient de la situation des employés nommés pour une période déterminée. Ce point sera de nouveau présenté en vue d'une discussion future une fois que le Cabinet aura publié les résultats du plan des niveaux.			
<b>Participants</b>	<b>Membres du Comité, partie patronale</b>	<b>Membres du Comité, agents négociateurs</b>	<b>Invités</b>
	Marta Morgan Richard Wex Robert Orr (absent) Dawn Edlund Stefanie Beck David Manicom Umit Kiziltan (absent) Daniel Mills Holly Flowers Code Paul Armstrong Josée Lapointe Nicole Houle	Paul Croes, SEIC Cathy Morneau, SEIC Steve Anderson, IPFPC ACAF (absent) Michel Daoust, ACEP Tannis Budacjek, ACEP APASE (absent) Rose Touhey, SEN Karl Lafrenière, SEN	Stéphane Cardinal
<b>Secrétaire</b>	Josée Lapointe, directrice, Efficacité de l'effectif, et Nicole Houle, directrice adjointe, Relations de travail		