

Notes sur la réunion du 2 novembre du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) d'IRCC

Rapport annuel de 2016-2017 du Bureau de résolution des conflits (BRC)

Le représentant du BRC traite de certaines des diapositives de la présentation.

Le SEIC signale le fait, qui est indiqué à la page 8 du rapport, que 21 % des conflits sont attribuables aux pratiques de gestion. De plus, 63 % des répondant-e-s au Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) qui se sont sentis harcelés ont indiqué que c'était par leur supérieur. Environ le tiers des répondant-e-s se sentaient stressés et le tiers se sentait émotionnellement épuisés. Aux deux mêmes questions, près de la moitié des membres du groupe des cadres (EX) ont répondu par l'affirmative. Le SEIC demande comment ces EX stressés et émotionnellement épuisés peuvent aider le personnel qui a les 2 mêmes problèmes. La sous-ministre annonce qu'elle répondra au syndicat plus tard sur la question des EX. Le SEIC propose qu'IRCC rétablisse le réseau du BRC. Celui-ci n'a pas tenu de réunion depuis plusieurs années. Le réseau devrait être employé davantage et être plus présent en milieu de travail. Le SEIC espère plus de soutien de la direction supérieure.

Suite à la proposition du SEIC de faire intervenir le BRC plus tôt au cours de la procédure de règlement des griefs, la représentante du BRC dit que cela a été offert mais que l'intervention est volontaire.

Intrusions armées

La direction traite de certaines des diapositives de la présentation sur les intrusions armées. La trousse de formation à ce sujet indique les attentes à l'égard des employé-e-s. La formation commencerait en novembre. Il y aura des exercices de confinement. Les employé-e-s peuvent s'abstenir de participer à la formation et à l'exercice.

Comme il a été indiqué au cours de la réunion du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité (CNOSS) tenue pendant l'avant-midi, le SEIC rappelle que la question aurait dû être traitée pendant une réunion du CNOSS en premier lieu. La Partie II du Code canadien du travail (CCT) stipule clairement que toute question ayant trait à la santé et à

la sécurité devrait être abordée par le CNOSS. C'est une obligation légale de l'employeur.

Milieu de travail axé sur les activités

La direction annonce que 3 projets pilotes sont en cours. Le concept donne de la latitude et de la mobilité grâce au Wifi et à l'adaptation du travail à l'activité de l'unité de travail. Les employé-e-s et la direction décident de ce qu'ils veulent ensemble. Les projets sont fondés sur 85 % de la pleine capacité car les données indiquent que 20 % des membres du personnel ne sont pas présents sur les lieux.

Comme pour le point précédent à l'ordre du jour, le SEIC fait savoir que cette question aurait dû être présentée au CNOSS en premier lieu conformément au CCT.

Afflux de demandeurs d'asile et implications budgétaires

Pendant l'affluence des demandeurs d'asile à Lacolle et au Manitoba, l'arriéré des décisions a atteint 6 000. Il a été réduit à 700. IRCC reconnaît que les idées des membres de la base ont aidé à améliorer le traitement. Deux exemples sont la création d'une zone de dépôt pour les avocat-e-s spécialistes de l'immigration et le comptoir réservé.

Obligation d'adaptation

Le SEIC dit que le syndicat s'inquiète de la façon dont IRCC traite les demandes d'adaptation. IRCC répond que les RH n'ont pas connaissance de problèmes, mais le SEIC indique qu'il y a eu quelques griefs à ce sujet et mentionne 2 cas où il y a eu 2 problèmes différents.

Certain-e-s employé-e-s se sont vu demander de consulter leur médecin pour pouvoir faire retirer une ampoule électrique de leur poste de travail. L'autre cas a trait à un employé en congé d'invalidité. Le médecin a recommandé un retour progressif au travail commençant par 3 jours par semaine. La direction a décidé d'affecter l'employé à temps partiel pour 3 jours par semaine. De plus, il a été recommandé de mettre fin à l'emploi de l'employé en question même s'il était encore en congé d'invalidité. Le SEIC estime que la demande d'adaptation n'a pas été bien traitée dans ce cas.

La direction invite le SEIC à lui signaler tout problème d'adaptation qui mérite une attention particulière.

Mise à jour sur le Phénix

La direction présente les dernières nouvelles sur le Phénix.

Au 6 novembre, 2 employé-e-s à plein temps avaient un accès en lecture seule au système Phénix. Ils devraient pouvoir régler certains problèmes à l'aide de PeopleSoft.