

Notes sur la réunion du 13 juin du CNCPS d'IRCC

Mot d'ouverture

La direction indique que le système de paye présente encore des difficultés.

Selon les résultats préliminaires du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, la situation est meilleure à IRCC qu'aux autres ministères. Toutefois, il reste bien des améliorations à apporter pour ce qui est de la discrimination et du harcèlement car le nombre des cas a augmenté.

Le SEIC et le SEN expriment clairement leur frustration au sujet de l'absence de consultation. La direction avise les syndicats de l'ordre du jour et ne leur demande jamais de contribuer à son établissement. Les syndicats proposent même de suivre la formation sur la consultation donnée dans le cadre du PAM.

La direction semble disposée à régler les problèmes. Il faudrait qu'il y ait plus de dialogue entre les coprésidents et une communication appropriée.

Programme de l'excellence du service

La direction donne sa présentation PowerPoint. Elle indique qu'il y a lieu d'établir un équilibre entre les services et les emplois car le volume de travail à IRCC est considérable.

Le SEIC mentionne que les membres souhaitent accomplir un travail de qualité mais que les délais sont stressants. Par exemple, au centre d'appels, certains employé-e-s aimeraient pouvoir prendre le temps de bien répondre aux questions mais ne le peuvent pas parce qu'ils doivent passer au client suivant. Nous espérons qu'IRCC permette à son personnel de fournir le service que les client-e-s méritent.

Le SEIC comprend que l'accent soit mis sur les client-e-s mais il aimerait qu'IRCC songe à modifier ses méthodes en fonction de leur effet sur le bien-être des membres.

Milieu de travail axé sur les activités (MTAA)

Le MTAA consiste à habiliter les employé-e-s et à faciliter la conciliation travail-vie. Les employé-e-s participent à l'établissement du plan d'aménagement de leur lieu de travail.

Les syndicats expriment de l'inquiétude au sujet de l'information des employé-e-s avant le lancement, de l'éventuelle perte d'intimité, de changements radicaux, du besoin de fermer au moins certaines zones et de l'ergonomie.

La direction dit qu'il y aura des communications. Tout plan d'aménagement mis en œuvre sera mis en vedette. Le MTAA sera une approche équilibrée. L'intimité sera protégée comme dans le Milieu de travail 2.0. Il y aura des zones tranquilles. Les projets pilotes seront réalisés à différents moments cet automne. Les postes de travail seront réglables, même pour le travail en position assise ou debout. Dans certains cas, les employé-e-s pourront choisir leur lieu de travail (y compris l'immeuble).

La politique sur le télétravail sera révisée et pourrait englober le bureau à la carte et la mobilité.

Phénix

Il y a 250 000 cas à régler dans l'ensemble de la fonction publique, mais 22 000 d'entre eux se trouvent à IRCC. Deux conseillers en rémunération seront affectés à ces cas. De plus, il y a un réseau d'ambassadeurs du Phénix. Le nombre des demandes d'avance de salaire en cas d'urgence a augmenté au cours des 2 dernières périodes de rémunération. Roxanne Lefebvre est l'agente de liaison en rémunération et le contact central pour les questions ayant trait au Phénix tandis qu'il y a des ambassadeurs dans les régions.

La direction propose que les employé-e-s ne tardent pas trop à présenter leurs demandes d'avance de salaire d'urgence car les premières demandes sont longues à traiter.

La direction dit que les cas qu'elle règle passent inaperçus. Elle reconnaît que les données sur le système de paye ne sont pas exactes à 100 %.

Employé-e-s nommés pour une période déterminée

Le service des ressources humaines a commencé à tenir des réunions avec les gestionnaires.

Les syndicats indiquent que les membres ne savent pas pourquoi cela se passe. Les syndicats se demandent pourquoi l'annonce a été faite par IRCC immédiatement avant la date du dégel alors que d'autres ministères l'ont faite des semaines, voire des mois avant.

CTD de Vegreville – Mise à jour

La réinstallation doit avoir lieu en septembre 2018. Des lettres ont été envoyées aux employé-e-s il y a 6 semaines. Le comité sur le réaménagement des effectifs (RE) tient des réunions périodiques. Certains employé-e-s ont déjà pris une décision.

Le SEIC mentionne que le comité sur le RE aurait dû être créé plus tôt.

Cote de sécurité et modèle de prévision de GPA

Il a été décidé de réduire la cote de sécurité nécessaire à Service Canada.

La direction mentionne que la décision incombe au sous-ministre. Aucune décision n'a été prise à IRCC car la question n'est même pas examinée.

Mot de clôture

Des réunions seront tenues avec les syndicats afin de relancer les réunions des CCPS régionaux.