|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CNCPS)****Compte rendu des discussions****Le 5 février 2019** |
| **Mot d’ouverture – Lori MacDonald, sous-ministre déléguée (SMD), au nom de** **Marta Morgan, sous-ministre et coprésidente, partie patronale****Eddy Bourque, président national, Syndicat de l’emploi et de l’immigration du Canada (SEIC) et coprésident, partie syndicale**  |
| La SMD ouvre la réunion avec une présentation de tous les participants et une brève mise à jour sur les priorités ministérielles. E. Bourque (SEIC) souhaite la bienvenue à tous les participants à la table et mentionne qu’il a hâte d’entendre parler des changements à venir dans une perspective de transformation. Le compte rendu des discussions de la réunion du 4 octobre 2018 est approuvé.C. Warner (SEIC) demande que l’on réserve du temps à l’ordre du jour pour discuter de la dotation à IRCC. |
| **Mise à jour de fin d’année sur le Plan pluriannuel des niveaux (PPN) d’IRCC**  | **Dr Harpreet Kochhar, SMA, Opérations**  |
| * En date de décembre 2018, 295 ETP avaient été embauchés.
* L’équipe de projet aidera à gérer la croissance des capacités liées au PPN en matière de ressources humaines, d’installations et d’activités relatives aux technologies de l’information.
* Le Ministère a dépassé son objectif de 310 000 admissions, atteignant plus de 321 100 admissions.
* Le Ministère a fait des investissements dans les technologies de l’information pour l’amélioration de l’infrastructure du réseau national et à l’étranger et du Système mondial de gestion des cas afin d’accroître le traitement des demandes de résidence permanente.
* Le financement du PPN servait à financer les secteurs Est et Ouest à Ottawa.

Commentaires/discussion : * P. Croes (SEIC) déclare qu’il est important que la direction effectue une analyse dans les régions pour déterminer les niveaux de dotation appropriés. On est préoccupé par la dotation insuffisante, le surmenage des employés et les problèmes de santé.
* C. Warner (SEIC) demande si l’augmentation de 37 % des employés nommés pour une période indéterminée inclut le taux d’attrition. Le SMA Kochhar dit que non, car le PPN ne fait qu’assurer le suivi de la croissance. C. Warner demande un aperçu de la dotation en personnel relative au PPN. La DPRH demande au SEIC de fournir des données précises sur la dotation en personnel relative au PPN.
* C. Warner (SEIC) demande si la dotation en ETP au cours des cinq prochaines années proviendra du financement des services votés. Le SMA Kochhar dit que oui. C. Warner demande si un financement est facilement disponible pour un afflux de migrants irréguliers. La SMD dit que oui.
* C. Warner (SEIC) soulève des préoccupations au sujet du milieu de travail axé sur les activités (MTA) et de la question de savoir s’il appuie les employés ayant des problèmes ergonomiques à long terme, et elle déclare qu’elle soulèvera la question lors d’une prochaine réunion. P. Provost (IPFPC) dit qu’il a envoyé des questions sur les données relatives au MTA afin de savoir si IRCC investit dans les outils à la disposition des employés, et les améliore.
* La SMD demande qu’une rétroaction sur le MTA soit fournie et que la discussion sur le MTA se poursuive lors de la prochaine réunion du CNCPS.
 |
| **Mesures de suivi :** C. Warner (SEIC) fournira à la DPRH des données précises sur la dotation en personnel du MTA concernant le SEIC. | **Échéance :** Le 25 avril 2019, Crystal Warner (SEIC) informe les Relations de travail que le SEIC aimerait avoir un aperçu de l’ensemble de la dotation en personnel relativement au PPN. |
| **Le point sur les installations** | **Bob Lanouette, directeur général, Administration, sécurité et installations**  |
| * **51 projets doivent être réalisés avant le 31 mars 2019.**
* La mise en œuvre des normes et des conceptions du Milieu de travail du gouvernement du Canada et du MTA demeure un point central afin de soutenir la croissance.
* **Tous les travaux ne sont pas propices au MTA; il existe des environnements hybrides.**
* **Les secteurs Est (250, chemin Tremblay) et Ouest (141, chemin Colonnade) pour le MTA sont prévus en 2019-2020.**
* **La salle Guy-Bélisle au 365, avenue Laurier Ouest est en rénovation.**
* **Les tourniquets de sécurité de l’immeuble au 365, avenue Laurier Ouest et au 300, rue Slater seront rénovés.**
* **Les Installations ont fait passer des sondages sur le MTA; les résultats seront communiqués au Comité.**

**Commentaires/discussion :*** **C. Warner (SEIC) demande si des déménagements de bureaux sont prévus à l’échelle du Canada à plus de 30 minutes de leur emplacement actuel. Bob dit que non.**
* **P. Provost (IPFPC) demande si ses questions relatives au MTA ont été reçues. Bob dit oui. La SMD a réitéré les réponses aux questions relatives au MTA seront partagés à la prochaine réunion du CNCPS.**
* **E. Bourque (SEIC) demande quels employés travailleront dans les secteurs Est et Ouest. Bob dit qu’aucune décision n’a encore été prise.**
* **La SMD dit que le Ministère examinera un certain nombre de facteurs afin de déterminer quels groupes d’employés resteront au centre-ville et lesquels pourront déménager dans l’un ou l’autre des secteurs.**
 |
| **Mesures de suivi : L’équipe des installations communiquera les résultats des sondages sur le MTA et les réponses aux questions relatives au MTA de l’IPFPC.** | **Échéance : Lors de la prochaine réunion du CNCPS du 8 juillet 2019.**  |
| **Le point sur Phénix** | **Daniel Mills, SMA, Gestion ministérielle, et dirigeant principal des finances****Holly Flowers Code, dirigeante principale des ressources humaines (DPRH)** |
| * IRCC continue de participer aux consultations relatives à la prochaine version.
* En mai 2018, une initiative de paiements prioritaires a été lancée pour les employés sous-payés. Finance a émis 200 paiements prioritaires totalisant une valeur brute moyenne de 5 000 $.
* IRCC continue de constater une augmentation du taux de conformité en matière de dotation dans les délais. Le taux de conformité en décembre 2018 était de 78 %.
* Les séances « Parlons paye » sont des discussions thématiques sur des questions courantes de rémunération et de dotation au cours desquelles les employés peuvent poser des questions aux experts d’IRCC. Beaucoup d’employés assistent aux séances.
* Le projet pilote du tableau de bord des employés, qui regroupe les antécédents d’emploi d’un employé et ses dossiers de paye, a été mis en œuvre à la Direction générale de l’orientation des programmes de citoyenneté et de passeport.

**Commentaires/discussion :*** **C. Warner (SEIC) demande quel est le délai pour qu’un dossier de paye soit considéré comme faisant partie de l’arriéré. Catherine Beaubien dit qu’un dossier de paye est considéré comme faisant partie de l’arriéré après une période de 30 jours.**
* **C. Warner (SEIC) dit que même si les membres apprécient les séances « Parlons paye », ils ne se sentent pas à l’aise de poser leurs questions. Il y a un manque de clarté quant au moment où les employés peuvent demander un paiement prioritaire. Elle indique que les employés pourraient bénéficier de la possibilité de parler à un employé d’IRCC en personne dans leur région au sujet de leurs problèmes de rémunération. La DPRH mentionne qu’IRCC se concentre sur l’organisation de séances « Parlons paye » dans la région. À l’automne 2018, des séances « Parlons paye » ont eu lieu à Sydney. Des séances « Parlons paye » sont prévues à Montréal à la mi-février 2019 et à Vancouver sous peu. Le Bureau de liaison en rémunération offre également des séances de questions où toutes les questions peuvent être posées.**
 |
| **Mesures de suivi :** * **IRCC renverra des communications concernant les paiements prioritaires.**
* **Catherine Beaubien fera part des commentaires sur les prochaines séances « Parlons paye ».**
 | **Échéance :** * **Dès que possible.**
* **Lors de la prochaine réunion du CNCPS, le 8 juillet 2019.**
 |
| **Le harcèlement dans la fonction publique : Rapport du greffier** | **Daniel Mills, SMA, Gestion ministérielle, et dirigeant principal des finances****Holly Flowers Code, dirigeante principale des ressources humaines (DPRH)** |
| * IRCC examine le rapport du greffier du Conseil privé, intitulé « Milieux de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique » et se prépare à la mise en œuvre du projet de loi C-65.
* Le rapport du greffier présente des recommandations selon lesquelles il faut mettre davantage l’accent sur le harcèlement en milieu de travail. Il cible des mesures à prendre pour renforcer l’approche visant à prévenir le harcèlement et à améliorer le soutien offert à tous les employés.
* Les modifications au *Code canadien du travail* entreront en vigueur une fois le règlement rédigé. Le règlement est prévu pour la première moitié de 2019.
* L’équipe des Ressources humaines examine les outils actuellement en place afin d’appuyer les employés. Il convient de noter qu’IRCC a reçu très peu de plaintes.

**Commentaires/discussion :*** **C. Warner (SEIC) déclare que les employés hésitent à déposer une plainte officielle de harcèlement parce qu’ils craignent que cela ne compromette leur carrière. Elle dit qu’à la suite d’enquêtes en matière de harcèlement, les membres ne peuvent pas tourner la page puisqu’ils reçoivent une lettre indiquant qu’ils ont été harcelés, mais rien de plus. C. Warner demande quel est le processus interne de traitement des plaintes de harcèlement d’IRCC et à quel moment la politique sur le harcèlement d’IRCC a été révisée pour la dernière fois. La DPRH répond qu’IRCC consultera les agents négociateurs au sujet de la mise en œuvre des recommandations. Josée Lapointe, directrice de l’Efficacité** du milieu de travail**, ajoute qu’IRCC n’a pas son propre processus interne de traitement des plaintes de harcèlement; IRCC applique la *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* du SCT.**
* **P. Croes (SEIC) déclare que le Comité sur le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) devrait recevoir du financement pour que les membres puissent se réunir en personne plutôt que par téléconférence ou vidéoconférence. Stephane Cardinal, directeur du Bureau de résolution des conflits, déclare qu’il examinera la question au cours du prochain exercice.**
 |
| **Comité de transformation : McKinsey Management Consultants** | **Zaina Sovani – SMA, Transformation et solutions numériques et dirigeante principale de l’information** |
| * IRCC doit gérer les attentes accrues des clients, les volumes croissants et les pressions opérationnelles.
* Les tendances nationales montrent que le Canada est une destination de choix pour l’immigration; il est possible de mettre en place des gains d’efficacité opérationnelle et de tirer parti de la technologie.
* McKinsey Management Consultants a été embauché pour examiner le Ministère selon le point de vue d’une tierce partie.
* La Stratégie de transformation, la feuille de route et la gouvernance seront dirigées par un bureau central de transformation qui assurera la continuité à l’échelle de tous les secteurs du Ministère.
* Secteurs d’intérêt :
* Ce que le Ministère peut faire dans le cadre de ses activités actuelles afin de réaliser des économies dès le début de la transformation.
* Réimaginer la façon dont IRCC dessert ses clients en tirant parti de la technologie.
* Élaborer une stratégie numérique, renouveler des plateformes et déployer des efforts pour la reprise après catastrophe.

**Commentaires/discussion :*** **C. Warner (SEIC) affirme que les membres veulent avoir une copie du rapport McKinsey et demande que le SEIC soit informé du rapport le plus tôt possible. La SMA Sovani déclare que le rapport est en cours d’examen en matière de gouvernance et qu’il n’est pas encore terminé; les agents négociateurs seront informés une fois que ce sera terminé.**
* **La SMD déclare que la transformation accordera une grande importance à la technologie. Dans le cadre de la Stratégie de transformation, on examinera de près où investir les bonnes sommes d’argent et d’énergie, on élaborera des plans de communication solides et on procédera à une analyse approfondie des priorités. La SMD déclare que la transformation demeurera en permanence à l’ordre du jour du CNCPS.**
 |
| **Mesures de suivi : La SMA Sovani informera les agents négociateurs à propos du rapport McKinsey.**  | **Échéance : Dès que le rapport McKinsey sera terminé.**  |
| **Employés des Systèmes informatiques : travail et formation** | **Patrick Provost, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)**  |
| * P. Provost (IPFPC) soulève des préoccupations au sujet du travail et de la formation offerts aux employés du groupe PM dans l’équipe de la modernisation, de l’innovation et des solutions d’affaires du Réseau centralisé. Il s’inquiète du fait que ce travail et cette formation s’harmonisent avec le travail des Systèmes informatiques et qu’ils devraient être offerts aux employés des Systèmes informatiques. Il fera part de ses préoccupations au niveau local à la prochaine réunion du Comité de consultation patronale-syndicale en technologie de l’information.
 |
| **Mesures de suivi : La discussion se poursuivra à la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale en technologie de l’information.**  | **Échéance : Dès que possible.**  |
| **Dotation à IRCC** | **Crystal Warner, Syndicat de l’emploi et de l’immigration du Canada (SEIC)** |
| * **C. Warner (SEIC) affirme que les membres s’inquiètent de certains processus de dotation à IRCC, comme les nominations non annoncées, ainsi que du népotisme et du favoritisme. Elle demande un aperçu des statistiques sur les processus non annoncés. La SMD répond qu’IRCC utilise tous les outils à sa disposition afin d’embaucher des employés et que le Ministère s’efforce de le faire avec bonne mesure, cohérence, transparence et équité.**
* **C. Warner (SEIC) déclare que le SEIC a apporté des changements internes à sa procédure de règlement des griefs.**
 |
| **Mesures de suivi :** * **L’équipe des Ressources humaines fournira au SEIC un aperçu statistique des processus non annoncés au sein du groupe PA à IRCC.**
* **Le SEIC transmettra tous les changements syndicaux internes à la DPRH.**
 | **Échéance :** * **Dès que possible.**
* **Terminé.**
 |
| **Mandat du CNCPS** | **Holly Flowers Code, dirigeante principale des ressources humaines (DPRH)** |
| La DPRH demande au Comité de formuler d’autres commentaires sur le mandat du CNCPS. Le mandat est achevé et sera bientôt signé par les coprésidents avant la réunion du 8 juillet 2019.  |
| **Mot de la fin** La SMD et E. Bourque remercient les membres du Comité pour leur temps et leur énergie. Ils déclarent qu’une communication ouverte est essentielle, et que les commentaires sont toujours les bienvenus. |
| **Participants** | **Membres du comité (employeur) :**  | **Membres du comité (syndicat) :** | **Invités :**  |
| * Marta Morgan (absente)
* Lori MacDonald
* Dr Harpreet Kochhar
* Daniel Mills
* David Manicom
* Paul MacKinnon (absent)
* Mike MacDonald
* Zaina Sovani
* Holly Flowers Code
* Josée Lapointe
* Monique Baronette
 | * Eddy Bourque, SEIC
* Crystal Warner, SEIC
* Paul Croes, SEIC

 Luc Pomerleau, SEIC* Bertrand Myre, ACEP (absent)
* Maureen Collins, ACEP (absente)
* Randy Orr, APASE
* Kevin King, SEN (absent)
* Rose Touhey, SEN
* Karl Lafrenière, SEN (absent)
* Danielle Viel, ACAF
* Tia Hazra, IPFPC
* Patrick Provost, IPFPC
 | Heather PrimeauCatherine Beaubien Stephane CardinalSerge JolyBob LanouetteRina LorelloNatasha Kim |
| **Secrétaire** | Josée Lapointe, directrice, Efficacité du milieu de travailMonique Baronette, directrice adjointe, Relations de travail Melanie Perrier, conseillère, Relations de travail  |

 |