

## **Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)**

### **Procès-verbal**

MERCREDI 23 NOVEMBRE 2016

DE 13 H 30 À 16 H

Dans la salle de conférence 1402B

#### **SONT PRÉSENTS :**

##### **Représentants de la direction :**

Ross Pattee, Secrétaire général

Barbara Wyant, Directrice générale, Direction générale de la gestion intégrée des ressources (DGGIR)

Anab Ahmed, Directrice principale intérimaire, Direction générale des services au tribunal (DGST)

Susan Bibeau, Vice-présidente intérimaire, Section de la protection des réfugiés (SPR)

Odette Lalumière, Avocate générale et gestionnaire, Direction générale des services juridiques (DGSJ)

Jean Côté, Directeur principal, Gestion de l'information et technologie de l'information et dirigeant principal de l'information

##### **Représentants syndicaux :**

Norman Murray, Syndic adjoint, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC)

Crystal Warner, Syndic adjointe, SEIC

Yves Rochon, Agent des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Meghan Myers, déléguée, section locale 501, ACEP

Roxane Gunning, Conseillère juridique et agente des relations de travail, Association des juristes de justice (AJJ)

Joanne Daniel, Représentante syndicale nationale, SEIC

##### **Conseillers spéciaux :**

Carol Doiron, Gestionnaire, Programmes et politiques en relations de travail

Alexandre Guilmaine, Conseiller ministériel en relations de travail (secrétaire)

##### **Invités :**

Michel Éric Thériault, Directeur, Dotation, relations de travail et classification

Nadine Leblanc, Gestionnaire en ressources humaines

##### **ABSENTS :**

Marie-Christine Haubert, Directrice générale, Direction générale des services au tribunal

Représentant des employés, Association canadienne des agents financiers

Jessica Guitard, Agente des relations du travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Louise Carrière, Présidente, section locale 501, ACEP

Luc Pomerleau, Agent national des ressources, SEIC

	POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
1.	Mot d'ouverture	<p>M. Murray, représentant des employés, préside la réunion.</p> <p>M. Murray souhaite la bienvenue aux participants. Il mentionne que beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis la dernière rencontre.</p> <p>M. Pattee encourage les participants à la rencontre à assister à l'atelier sur l'obligation d'adaptation du Programme d'apprentissage mixte les 24 et 25 novembre 2016 et désire obtenir leurs commentaires sur l'atelier.</p>	
2.	Revue des questions en suspens et approbation du procès-verbal de la réunion du 30 juin 2016	<p>Le procès-verbal de la réunion du 30 juin est adopté puisqu'aucune modification n'est demandée.</p> <p>Mme Doiron passe en revue le procès-verbal de la réunion du 30 juin 2016 et informe le comité des actions prises depuis la réunion.</p> <p>Au niveau du suivi de l'item 1 et 2, M. Murray est insatisfait d'avoir soumis des commentaires sur l'affiche du milieu de travail de qualité et que le document n'ait pas été modifié en tenant compte de ses commentaires. M. Pattee explique que le concept actuel a été développé suite à des séances de consultations auprès des employés. Les commentaires fournis par M. Murray ont été pris en compte et certains commentaires ont été incorporés dans la version finale du produit. Une firme de marketing a été embauchée pour créer un produit final et la forme semi-circulaire du logo a été privilégiée afin de pouvoir éventuellement ajouter des éléments aux composantes actuelles. <b>Sujet clos</b></p> <p>Au suivi de l'item 3, les syndicats ont été consultés au sujet de la nouvelle orientation en dotation. Une rencontre a eu lieu en français à Montréal le 12 octobre, une autre a eu lieu en anglais à Ottawa le 18 octobre et une dernière rencontre bilingue a eu lieu à Ottawa le 26 octobre. Le syndicat sera informé à l'avance lorsque les politiques ministérielles seront élaborées. Mme Warner demande à ce que les syndicats continuent d'être impliqués dans le processus. M. Rochon est reconnaissant d'être consulté dans le processus et d'avoir l'occasion d'exprimer ses préoccupations. <b>Sujet clos</b></p> <p>Au suivi de l'item 4, Mme Leblanc, gestionnaire des ressources humaines a fait une présentation sur l'instrument de délégation. Les gestionnaires se verront offrir une formation sur le nouvel instrument dans les prochains mois. <b>Sujet clos</b></p>	

	POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
		<p>Au suivi de l'item 5, une note de breffage sur les options pour le processus de harcèlement a été préparée et sera envoyée à la gestion sous peu. La gestion devra alors prendre une décision. <b>Les syndicats seront informés lorsque la décision sera prise.</b></p> <p>Au suivi de l'item 6, le nouveau site intranet « Atlas » a été inauguré au début décembre et il a une fonction calendrier qui pourrait inclure les formations obligatoires en plus des événements importants. <b>Sujet clos</b></p> <p>Au suivi de l'item 7, les trois comités régionaux ont été consultés afin d'obtenir des idées pour favoriser l'échange d'information entre les différents niveaux de comités. Le comité de l'est a été consulté le 15 novembre, le comité du centre le 17 novembre et finalement le comité de l'ouest le 21 novembre. <b>Un résumé des suggestions sera envoyé au comité par courriel afin d'obtenir de la rétroaction. Ensuite le mandat du comité national et des comités régionaux seront revus et envoyés au Comité dès qu'il sera prêt.</b></p>	<p><b>Action 1 :</b> <b>Carol Doiron</b></p> <p><b>Action 2 :</b> <b>Carol Doiron</b></p>
3.	Revue de la classification	M. Thériault est invité pour faire une présentation sur l'examen cyclique des postes par la classification. Il explique la phase 2 du projet et mentionne que cette phase devrait se terminer en mars ou avril 2017. Une mise-à-jour pourra être faite lors de la phase subséquente.	
4.	Mise-à-jour Phénix	Mme Doiron mentionne que lorsque les ressources humaines sont informés qu'un employé n'est pas payé ou qu'il reçoit une paye diminuée, que les finances en sont immédiatement avisées et qu'une paye d'urgence/paiement prioritaire est préparé pour l'employé. Elle mentionne que si les syndicats sont mis au courant de situations problématiques de ce genre, de communiquer avec elle afin que la situation soit corrigée. Mme Warner mentionne qu'au début des problèmes de Phénix les syndicats ne savaient pas qui contacter pour rapporter les problèmes et que ceci causait beaucoup de frustration. Elle ajoute qu'à sa connaissance, les problèmes qu'elle a rapportés ont été bien gérés et que la CISR a bien pris soin de ses employés. M. Murray ajoute qu'il est fier de dire qu'il est employé de la CISR lorsqu'on parle de comment la Commission règle les problèmes avec Phénix.	
5.	Plan pour plus de postes dans les régions	M. Murray demande si la CISR prévoit hausser le nombre de postes dotés en région. M. Pattee mentionne qu'il est difficile de répondre à cette question. Il mentionne que la liste des pays	

	POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
		désignés a été réévaluée. Il explique également que le premier ministre retirera l'exigence de visa pour les citoyens du Mexique en décembre, ce qui risque d'augmenter les dossiers en attente dans le nouveau système. Finalement, il affirme qu'il est trop tôt pour spéculer sur les mesures que le cabinet approuvera pour palier à ces difficultés.	
6.	Heures supplémentaires non-payées pour les commissaires de la SPR	M. Murray mentionne qu'il semble que ce sujet ait une implication nationale. Plusieurs commissaires font des heures supplémentaires afin de finaliser des dossiers. Mme Bibeau mentionne que les gestionnaires régionaux connaissent la nature du travail et que les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance. Elle invite les employés touchés par cette question à en parler avec leur gestionnaire. Mme Warner explique que beaucoup d'employés n'osent pas en parler avec leur gestionnaire puisque ce sont des problèmes récurrents et que leurs demandes ne sont pas toujours bien reçues. Mme Bibeau désire rechercher des solutions à ce problème. <b>Elle convoquera une réunion avec son équipe de gestion afin d'en discuter et ensuite une autre avec les syndicats afin d'explorer des pistes de solutions.</b>	<b>Action 3 : Susan Bibeau</b>
7.	Embauche indéterminée de l'externe de la CISR	Mme Warner explique qu'il y a peu d'embauche indéterminée à la CISR et se dit préoccupée que la commission ouvre des processus pour combler des postes indéterminés à l'extérieur de la commission. Elle se dit consciente des autres options de dotation mais demande aux gestionnaires de considérer les employés à l'interne en premier. Mme Ahmed mentionne qu'elle considèrera ceci quand elle dotera des postes en région.	
8.	Gestion de la performance utilisée pour les nominations intérimaires	Mme Warner demande si la CISR a un programme de gestion de la performance qui serait utilisée pour récompenser les employés qui performant au-delà des attentes. <b>Mme Wyant mentionne qu'il n'y a pas de programme formel en ce moment mais mentionne qu'elle n'est pas contre une éventuelle possibilité en ce sens.</b>	
9.	Manque d'information dans les régions sur le portefeuille d'équité	Mme Warner mentionne qu'elle avait l'habitude de recevoir les rapports d'équité en matière d'emploi par le passé mais que ceci n'est plus envoyé. Elle demande s'il est possible de revenir à la pratique antérieure. M. Thériault explique que les ressources humaines produisent ces rapports et qu'ils sont affichés sur l'intranet. <b>Il mentionne que le rapport pour 2016 n'a pas encore été produit à cause de difficultés avec peoplesoft mais qu'il sera partagé avec les syndicats lorsqu'il le sera.</b>	<b>Action 4 : Michel-Éric Thériault</b>

	POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
10.	Chartre de projet SAFF	M. Murray mentionne qu'il a de la difficulté à voir les liens entre différents projets d'amélioration du milieu de travail. Il ajoute que des manques au niveau de la communication des plans de travail l'empêche de mettre les choses en perspective. Mme Wyant explique qu'un groupe de travail a été créé pour répondre aux préoccupations soulevées par les employés lors du sondage de 2011. La chartre de projet du groupe a été suivie, et les objectifs ont été atteints. Le MTQ est né de la chartre de projet ainsi que des résultats de d'autres processus consultatifs internes. Mme Wyant ajoute que le sondage 2017 est à nos portes et que ce sera l'occasion de continuer d'améliorer le projet de MTQ.	
11.	Tour de table	Lors du tour de table, Mme Warner en profite pour informer les membres du comité de la convention du SEIC de février. Lors de cette convention, une nouvelle structure syndicale sera proposée et des élections auront lieu. M. Pattee mentionne que le mandat du comité devra être complété après l'approbation de la nouvelle structure. Il rappelle également aux membres du comité de l'importance de soumettre les sujets pour la rencontre dans les délais prescrits afin d'avoir des discussions productives et d'obtenir une réponse de qualité. M. Rochon informe le comité que suite à l'assemblée les délégués locaux seront nommés. Mme Myers informe le comité qu'elle est la personne responsable du comité sur la santé mentale.  Aucun autre commentaire.	

La séance est levée à 15 h 30. La prochaine réunion aura lieu le 24 mai 2017, à 13 h 00.

Procès-verbal préparé par Alexandre Guilmaine.