

Notes sur la réunion du CNCPS de la CISR tenue le 18 octobre 2017

Mise à jour sur la Section de la protection des réfugiés (SPR)

La direction mentionne qu'une première ébauche du rapport de M. Yates devrait être prête en décembre. Il est prévu qu'elle comprendra 3 options et portera sur l'ensemble de la procédure de traitement des demandes d'asile.

En réponse à l'augmentation des demandes, la CISR a créé une équipe d'intervention de 17 membres. Cependant, la demande a dépassé l'offre. Par exemple, le nombre des demandes que la CISR a reçues en septembre est celui qu'elle reçoit habituellement en une année. La CISR a approuvé une augmentation de la dotation dans la Région de l'Est. Pour mieux gérer l'afflux, la CISR dresse des plans d'urgence. Le programme de la CISR sera désormais national afin qu'elle ait une capacité accrue à l'échelle nationale.

La CISR a reconnu que le moral et la santé mentale sont meilleurs quand le personnel a un sens de la maîtrise des événements. Un afflux tel que celui qui se produit actuellement peut décourager les gens. La CISR encourage tous les membres de son personnel à garder l'esprit très ouvert et à trouver des solutions. Ils doivent dialoguer avec la direction.

Le SEIC mentionne que l'afflux dans la Région de l'Est a eu un effet sur la Région de l'Ouest. Il y a eu un fort volume d'appels de client-e-s souhaitant connaître la date d'audition de leur revendication. Il y a lieu d'améliorer les termes des réponses normalisées. Il y a aussi lieu de donner une formation au personnel de première ligne. Par exemple, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) donne un cours de 3 heures qui pourrait répondre à ce besoin.

Engagement quant à un milieu de travail de qualité (EMTQ)

L'initiative de l'EMTQ est en cours depuis 1 an. On demandera aux employé-e-s de se porter volontaires pour participer à différents groupes de travail. La sélection des membres de ces groupes sera fondée sur des critères tels que la langue et le sexe. Les employé-e-s non retenus pourraient se voir offrir de participer à des projets spéciaux.

Pilier de la courtoisie : La CISR a engagé la praticienne en résolution des conflits Dominique-Nadia Villemaire au sein du Bureau des valeurs, de l'éthique et de la divulgation.

Pilier de la communication : La CISR a tenu des assemblées publiques sur les vrais enjeux auxquelles ont participé bon nombre de personnes. Toutefois, certains problèmes ont été signalés à Montréal. Par exemple, le SEIC a indiqué que le choix du lieu (une église) posait un problème. Le dialogue se poursuivra sur Atlas. La CISR portera à Atlas des questions et des réponses par sujet. Un sondage sur le Web sera effectué pour recueillir des données, des suggestions et des indications des forces et des lacunes de la démarche. La direction rappelle qu'il n'y a pas de panacée et que la CISR ne peut pas dépasser son budget.

Les commentaires reçus serviront de base à l'EMTQ. La CISR a reçu des suggestions intéressantes. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux éclairera lui aussi les groupes de travail.

Pilier de la diversité : il s'agira d'établir des procédures relatives à l'obligation d'adaptation. Le SEIC rappelle à la CISR qu'elle doit faire participer le syndicat à l'initiative puisque certains problèmes ont été signalés. Le syndicat n'est appelé à y participer que dans certains cas. En dernier lieu, les membres des régions ne savent pas, au juste, de quoi retournent l'EMTQ et quelles en sont les répercussions.

Gestion du rendement

Au chapitre de la gestion du rendement, le SEIC rappelle à la CISR que des commentaires ne devraient pas être présentés au personnel que deux fois par année; les employé-e-s doivent en recevoir couramment. Certains employé-e-s ont l'impression que tout va bien quand on leur annonce, très longtemps après coup, quelque chose qu'ils auraient dû faire. Le SEIC mentionne, par exemple, le cas où un gestionnaire de la SPR a transmis un message de courriel à certains employé-e-s nommés pour une période déterminée pour leur annoncer qu'il se pouvait que leur contrat ne soit pas renouvelé. Le SEIC souhaiterait que les pratiques de gestion du rendement soient normalisées. Par exemple, la formation doit être donnée en permanence, y compris aux gestionnaires suppléants.

La CISR répond qu'il existe une séance de formation de 3 heures à l'intention des nouveaux gestionnaires et que des rappels périodiques leur sont donnés.

La CISR présentera aux syndicats des données sur les rapports antérieurs concernant la gestion du rendement.

Info – rencontre avec les nouveaux employés

Le SEIC veut avoir l'occasion de rencontrer les nouveaux employé-e-s. Il ne l'a pas dans toutes les régions.

La CISR indique que les syndicats y étaient invités par le passé mais qu'il est arrivé qu'aucun d'entre eux ne se présente. La CISR est en train d'établir une séance d'orientation des nouveaux employé-e-s en ligne et elle invite les syndicats à partager du contenu avec elle.

Dotation

Mise à jour sur la nouvelle orientation en dotation

La nouvelle orientation en dotation est en vigueur depuis le 1^{er} juillet. Les gestionnaires ont pu participer à des séances d'information dont 2 autres seront tenues. Deux séances ont été tenues à l'intention des représentant-e-s syndicaux. Après le mois de décembre, des séances seront tenues à l'intention des employé-e-s. La CISR a invité les syndicats à les coanimer. Le SEIC signale que certaines personnes ont l'impression que la direction a trop de latitude et n'assure pas suffisamment de transparence. La CISR rappelle que le principe du mérite s'applique encore et que le SEIC peut tenir une discussion séparée avec elle au besoin.

Le SEIC exprime de l'inquiétude au sujet de la procédure de sélection au poste de perfectionnement de l'agent-e d'intervention préventive. La création de ce poste a été annoncée le vendredi après-midi et les candidat-e-s initiaux ont été annoncés dès le lundi suivant. Dans la Région de l'Ouest, le personnel était indigné puisque c'était la quatrième affectation intérimaire de 6 mois ou plus n'ayant pas fait l'objet d'un processus de détermination des candidat-e-s qualifiés. Il n'a pas été tenu compte de la candidature éventuelle

des personnes travaillant dans la Section de la protection des réfugiés et les quatre candidats retenus aux fins de ces affectations intérimaires les plus récentes étaient des hommes. Le SEIC rappelle à la CISR qu'elle peut nommer qui elle veut à des postes intérimaires mais que chaque décision a un effet sur l'ensemble du personnel. Le choix de processus doit être expliqué clairement au personnel. Des décisions telles que celles-là influencent le moral. La direction assurera un suivi à ce sujet.

Le SEIC demande ce qu'il en est du jumelage.

Normes pour les jurys de sélection, les bassins et la représentativité des groupes d'équité

Le SEIC demande l'accès aux lignes directrices sur les jurys de sélection et la représentation des groupes d'équité en leur sein ainsi que sur les bassins. Un des problèmes que posent les bassins est qu'on ne sait jamais combien de temps ils dureront.

La CISR répond qu'il n'y a pas de lignes directrices sur les bassins, Ceux-ci varient selon la situation, le poste et les besoins. Au chapitre de la représentativité, la CISR s'efforce de tenir un répertoire. Elle pourra présenter des données sur les jurys de sélection.

Le SEIC demande des données plus détaillées sur les groupes d'équité (EE) au sein de la CISR.

Au chapitre de l'EE, la direction mentionne que l'EMTQ comprend le pilier de la diversité. Le SEIC croit qu'il devrait y avoir plus de possibilités de formation sur l'EE. De plus, le SEIC indique que le SEIC comprend un vice-président national aux droits de la personne – Sebastian Rodrigues – et qu'il aimerait que celui-ci puisse participer aux discussions sur l'EE.

Examen cyclique (descriptions de travail)

La direction annonce que la deuxième phase est achevée à 78 %. Des annonces seront faites sous peu.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

La CISR analyse les résultats du sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux. Des résultats préliminaires devraient être présentés en janvier 2018 et des données plus détaillées devraient être publiées en avril.

Phénix

La direction annonce qu'un nouveau programme de formation des employé-e-s et des gestionnaires va être lancé. Il est adapté à différents systèmes de RH. La CISR a renforcé son équipe pour aider à régler les problèmes posés par le Phénix.

Signature du nouveau mandat

Les coprésidents ont signé le nouveau mandat. La CISR demandera aux autres syndicats de le signer.