



Comité national de consultation patronal-syndical

25 OCTOBRE 2018

DE 13 H À 16 H

SALLE : 1223C

PRÉSENTS :

Membres :

Jason Choueiri, secrétaire général – coprésident

Marco Angeli, vice-président national pour la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR), Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada (SEIC) – coprésident

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

Crystal Warner, vice-présidente nationale, SEIC

Kate Terroux, conseillère juridique et agente des relations de travail, Association des juristes de Justice

Par téléphone : Danielle Viel, vice-conseillère, Relations de travail, Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Conseillers spéciaux :

Luc Pomerleau, conseiller technique, SEIC

Liette Boucher, secrétaire

Sophie Dubé, conseillère en relations de travail organisationnelles

Invités :

Christian Laverdure, directeur général, Direction générale des services au tribunal (DGST)

Kathleen Baker, directrice par intérim, Gestion de l'effectif

Carol Doiron, gestionnaire, Relations de travail organisationnelles

Thomas Vulpe, directeur général, Affaires des sections et politique opérationnelle

Eddy Bourque, président national, SEIC

Daniel Blais, gestionnaire, DGGIR

Absents :

Tia Hazra, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Bertrand Myre, agent des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
Mot d'ouverture	M. Angeli souhaite la bienvenue à tous. M. Choueiri explique qu'il travaille à la CISR depuis quelques semaines seulement et il donne un aperçu de son expérience professionnelle.	
Examen de la liste des mesures de suivi	M ^{me} Doiron mentionne que deux points n'ont pas été terminés. M. Angeli assurera un suivi sur ces 2 sujets. Le procès-verbal de la dernière réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) est adopté.	
Priorités actuelles et nouvelles priorités	<p>M. Choueiri parle de ses constats à la CISR depuis son arrivée. Il est impressionné par le dévouement des employés ainsi que par le mandat de l'organisation. Il constate l'engagement à l'égard de la qualité du travail.</p> <p>Après la courte période qu'il a passée à la CISR, il dégage certaines priorités en fonction de ses premières impressions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régler les pressions liées à la migration; - Identifier les lacunes et renforcer notre gouvernance externe et interne, nous assurer de prendre la bonne décision au bon niveau. - gérer la croissance et renforcer nos processus; - améliorer nos services; penser davantage aux employés, aux ressources humaines (RH) et à la technologie; - s'assurer que nos employés disposent des outils nécessaires et reçoivent du soutien à la suite d'un changement. <p>M^{me} Warner mentionne certains enjeux recueillis auprès des employés et des représentants syndicaux locaux concernant le soutien offert par la gestion. Elle souhaiterait avoir une rencontre officielle avec M. Choueiri et le président. M. Choueiri souhaite avoir cette rencontre. Celui-ci mentionne qu'il est important d'aider les employés et d'avoir un dialogue ouvert et transparent.</p>	

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
<p>Migration irrégulière</p>	<p>M^{me} Wyant mentionne que la CISR a reçu 74 millions de dollars sur deux ans à titre de financement temporaire et les employés déterminés reliés à ce financement seront sujet à ce programme de financement temporarisé.</p> <p>Une analyse a été faite cet été pour stabiliser les effectifs (surtout aux Services au tribunal et à la Section de la protection des réfugiés [SPR]) de façon indéterminée. Des enjeux ont été repérés pour l'effectif bilingue du bureau de Toronto.</p> <p>M. Vulpe parle des différents projets pilotes qui sont présentement en place à la SPR au bureau de Toronto. Cela concerne les agents de soutien au processus décisionnel (ASPD) de groupe et de niveau PM-01 et les PM-04. Kate mentionne qu'il faut veiller à respecter les tâches d'un employé du groupe PM (par opposition au groupe LP).</p> <p>M^{me} Warner fait part de ses préoccupations du fait qu'il y a peu de choses qui séparent les tâches d'un employé de groupe et de niveau CR-05 et celles d'un employé de groupe et de niveau PM-01. Elle met également en question le recrutement qui a été fait pour les postes d'agent de gestion des cas. M. Angeli mentionne la confusion qu'il semble y avoir au sujet de l'avancement professionnel pour les ASPD vers les postes de groupe et de niveau PM-04 (suite au projet pilote).</p>	

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
	<p>M. Angeli mentionne que les séances d'orientation sont importantes pour les nouveaux employés. M. Vulpe est d'accord pour que le syndicat se présente aux rencontres avec la gestion.</p> <p>M^{me} Warner se renseigne sur le nouveau bureau à Calgary. M^{me} Wyant explique qu'ils ont appris beaucoup de leçons à partir de la mise en œuvre du concept de milieu de travail axé sur les activités (MTAA). Ils cherchent maintenant à trouver des solutions novatrices pour accroître l'espace pour les commissaires.</p> <p>M^{me} Warner mentionne que les employés nommés par décret disent avoir besoin de locaux privés en raison de la nature délicate de leur travail. M^{me} Terroux mentionne également qu'ils ont des problèmes relatifs aux locaux ouverts pour le groupe LP.</p> <p>M. Choueiri dit que nous avons besoin de solutions novatrices parce qu'il n'y a pas assez d'espace de bureau dans les immeubles gouvernementaux. La haute gestion et le syndicat doivent collaborer pour trouver des solutions.</p> <p>M^{me} Warner affirme qu'il y aura sous peu un sondage auprès des employés du groupe PM-06 de la SPR dans le but d'établir leurs priorités, et la collaboration de la direction de la SPR sera ensuite sollicitée.</p>	

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
<p>Plan de formation de la haute gestion</p>	<p>M. Angeli demande des renseignements sur la formation de base offerte à la CISR en raison du roulement élevé et du nombre de nominations intérimaires. Il souhaite savoir ce qui est prévu quant aux compétences de base.</p> <p>M. Blais explique que tous les cours obligatoires sont publiés sur Atlas. Le Centre de transactions des RH communique l'apprentissage des nouveaux gestionnaires par l'envoi d'un courriel. M. Blais explique les deux bases de données utilisées (celle de l'École de la fonction publique du Canada et celle de l'organisation) et les différents enjeux associés à l'exercice de suivi de la formation. La haute gestion n'est pas informée du suivi de la formation de leurs employés, cela est fait directement auprès des employés.</p> <p>M. Pomerleau mentionne qu'il n'y a aucune formation obligatoire sur les compétences de base, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et le Code canadien du travail. Il existe une obligation légale dans les deux derniers cas. M. Choueiri affirme que cela devrait être inclus s'il s'agit de cours obligatoires.</p> <p>M. Angeli et M^{me} Terroux ajoutent que des cours obligatoires sur le mieux-être et la santé mentale pourraient être ajoutés.</p>	

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
<p>Résultats de l'exercice de surveillance de la dotation</p>	<p>M^{me} Baker explique que la dotation organisationnelle doit surveiller les dossiers de dotation étant donné que la Commission de la fonction publique ne fait plus de vérification individuelle auprès des ministères et organismes, mais met plutôt l'accent sur les vérifications horizontales sur des questions précises. Il s'agit du premier examen suite à la mise en œuvre de la nouvelle orientation en matière de dotation en juillet 2017.</p> <p>Les résultats ont démontré que les dossiers de dotation devaient être mieux documentés en ce qui concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - numéro d'autorisation en matière de priorité - évaluation de qualifications essentielles; - choix du processus de nomination et de la décision de sélection; et, - preuve de citoyenneté. <p>Le contexte qui a conduit à ces résultats: changement de culture tant pour les ressources humaines que pour la direction, forte pression sur les gestionnaires et les ressources humaines pour embaucher rapidement, les nouveaux conseillers en ressources humaines ont besoin de davantage de formation et le manque d'effectif en ressources humaines combiné à une charge de travail importante.</p> <p>Recommandations au Comité de la gestion intégrée des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organiser des sessions de formation pour les responsables du recrutement sur les nouvelles flexibilités, les valeurs de dotation en personnel et l'importance d'une meilleure planification des ressources humaines. - fournir des compétences et une formation pratique à tous les conseillers et adjoints en ressources humaines, encadrer régulièrement les nouveaux conseillers et adjoints, assurer un suivi ponctuel et renforcer les capacités en ressources humaines. <p>Le syndicat avait quelques inquiétudes concernant les résultats mais a accepté la voie à suivre. Ils ont demandé plus de soutien aux ressources humaines pour mieux informer les employés des nouvelles flexibilités.</p>	

POINT À L'ORDRE DU JOUR	COMPTE RENDU DES DÉCISIONS	MESURE À PRENDRE
Phénix	<p>M^{me} Doiron décrit comment fonctionnent les nouvelles équipes mixtes. Elle a obtenu de bons commentaires à propos des nouvelles pages sur la paye dans Atlas. Un nouveau système de suivi a été mis sur pied ce qui permettra de mieux faire la production de rapports.</p> <p>M^{me} Warner dit qu'ils recommandent maintenant que les griefs de paye soient entendus à tous les niveaux (1^{er} et 2^e).</p>	
Nouveau point permanent – Harcèlement	<p>M. Choueiri propose l'ajout de ce point permanent à l'ordre du jour. Tous les membres sont d'accord.</p> <p>Mme Warner aimerait savoir comment le processus de traitement des plaintes d'harcèlement fonctionne à la CISR. Le syndicat souhaiterait que les vice-présidents nationaux du SEIC assistent à la prochaine rencontre, ce que Jason a approuvé.</p>	
Tour de table	<p>M. Choueiri propose que, avant de proposer un point à l'ordre du jour, tout le monde soit prêt à le présenter dans le cadre de ce forum à des fins de discussion ou d'information.</p> <p>En ce qui concerne les données sur l'équité en matière d'emploi distribuées avant la réunion, le syndicat souhaite inviter à la prochaine réunion le représentant en matière d'équité du syndicat (SEIC) afin de parler des données sur la CISR. M. Choueiri l'approuve. Les nouvelles données sur l'équité en matière d'emploi seront disponibles en décembre. Ainsi, M. Blais veillera à envoyer les renseignements à jour avant la prochaine réunion. Questions du syndicat relativement à cette discussion : qu'arrivera-t-il s'il y a des lacunes? Quels sont les objectifs?</p>	

Fin de la rencontre à 16 h. La prochaine réunion aura lieu le 20 février 2019, à 13 h.

Procès-verbal préparé par Sophie Dubé, conseillère principale en relations de travail organisationnelles.

Compte rendu approuvé lors de la rencontre du 20 février 2019.