**Comité national de consultation patronale syndicale (cncps)**

20 février 2019

13h à 16h, salle 1224c

**Participants :**

Jason Choueiri (coprésident- partie patronale), secrétaire général

Marco Angeli (coprésident-partie syndicale), vice-président national CISR, Syndicat de l’emploi et de l’immigration du Canada (SEIC)

Barbara Wyant, directrice générale, direction générale de la gestion intégrée des ressources

Eddy Bourque, président national, SEIC

Meaghan Myres, représentante syndicale, Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Sophie Dubé, conseillère principale en relations de travail ministérielles, CISR

Luc Pomerleau, conseiller technique, SEIC

Carol Doiron, gestionnaire, programmes et politiques en relations de travail, CISR

Christine Price (par téléphone), représentante syndicale, SEIC

Tia Hazra (par téléphone), agente des relations de travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Kate Terroux (par téléphone), avocat/agent des relations de travail, Association des juristes de Justice (AJJ)

Bertrand Myre (par téléphone), agent des relations de travail, ACEP

###### Absents :

Danielle Viel, conseillère en relations de travail, Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Crystal Warner, vice-présidente nationale, SEIC

| **point à l’ordre du jour / Procès-verbal** | **compte rendu des décisions** | **Action Par** |
| --- | --- | --- |
| MOT D’OUVERTURE | M. Choueiri souhaite la bienvenue à tous. Il parle de la rencontre qu’il a eu avec le Président et les différents syndicats en décembre dernier. Il est heureux d’avoir eu un dialogue ouvert avec les syndicats. Le CNCPS est un des moyens d’avoir ce genre de conversations.  Mise à jour sur le sondage auprès des employés (SAFF) : les données sont sorties mais des données plus détaillées suivront dans les prochaines semaines. De façon générale, les chiffres sont stables par rapport à l’an dernier. Il y a certaines tendances observées. Dans certains secteurs, la CISR a des résultats plus hauts que la fonction publique. Un plan d’action sera établi en fonction des résultats. Les syndicats seront consultés pour obtenir leurs commentaires.  Mise à jour sur le “ramp-up”: les embauches sont en ligne avec les objectifs et le greffe a des embauches supplémentaires à faire. En 2018-2019, il y a eu 32000 finalisations de dossiers, ce qui se rapproche des cibles. En ce qui concerne le budget 2019, il n’y a pas de garantie de fonds. Si des fonds additionnels sont octroyés, il sera important de penser aux défis reliés à l’embauche, à la gestion des locaux, etc.  M. Angeli mentionne la rencontre préparatoire dans laquelle les deux coprésidents se sont entendus qu’il va être important de mieux se préparer pour ces rencontres. Il y aura plus de consultation que dans le passé sur les différents sujets qui peuvent être amenés à la rencontre. Il mentionne le retour de Meaghan Myres à la CISR en tant que représentante de l’ACEP.  M. Choueiri indique qu’il aimerait avoir un agenda plus rempli et obtenir la participation et l’input des différents VP à cette réunion. Il amènera ce sujet au comité de la haute direction. M. Bourque mentionne que lorsqu’un sujet est amené, il serait important de connaître et d’expliquer l’impact sur leurs membres.  M. Bourque souhaite être consulté en ce qui concerne les résultats du SAFF. M. Choueiri est d’accord et mentionne que si le syndicat souhaite en discuter avant la prochaine rencontre du CNCPS, il est ouvert à avoir à une rencontre. M. Bourque souhaite qu’on ajoute son nom à la liste des membres présents au CNCPS. | S.Dubé : ajouter le nom de M. Bourque à la liste des membres du CNCPS |
| Liste des suivis | Madame Doiron fait le tour des suivis.  En lien avec l’ajout du cours obligatoire SST, l’équipe de Daniel Blais (Apprentissage) est en train de l’ajouter sur la liste des formations obligatoires.  Pour ce qui est du suivi des « priorités actuelles et nouvelles priorités », M. Choueiri indique vouloir avoir, avec le Président, des rencontres plus régulières avec les différents syndicats.  M. Angeli et les membres sont d’accord pour fermer les 2 items qui étaient toujours ouvert. Si des suivis sont requis sur ces 2 items, M. Angeli les amènera lors d’une prochaine rencontre. |  |
| Phénix | Mme Doiron rappelle que le POD a commencé l’été passé et que cela se passe bien. Le POD traite les nouveaux cas afin d’assurer que ce qui est nouveau demeure nouveau et l’arriéré n’avance pas aussi vite que souhaité.  Elle explique que le CTRH offre des heures ouvertes pour tous les employés à la CISR, soit les lundi et jeudi en après-midi. Le message important à transmettre aux employés, c’est que les employés du CTRH ne peuvent pas nécessairement tout régler, mais ils peuvent écouter et les diriger aux bonnes ressources.  Mme Doiron mentionne également qu’il y a eu des sessions d’information données à tous les employés à travers les différentes régions par Chantal Deault, une employée de la CISR. Mme Deault donne des informations générales sur les talons de paye, les déductions à la source, etc. Ce n’est pas une session pour discuter de cas individuels. On encourage tous les employés à y aller, pas seulement les nouveaux employés.  M. Angeli mentionne la situation des 80 employés reclassifiés de CR-04 à CR-05 qui attendent leur paiement rétroactif, ajustements de paye, etc. Certains attendent ces paiements pour prendre leur retraite. Mme Doiron mentionne que ces cas peuvent lui être envoyés et qu’elle pourrait les envoyer au POD. Elle indique que 12 cas de reclassification sont réglés. Le principal enjeu dans ces dossiers est le fait qu’il y a des périodes « pré-phenix », ce qui rend le processus plus complexe. M. Pomerleau indique que les employés ne devraient pas attendre de prendre leur retraite, car le centre de pension va revoir les pensions une fois les reclassifications traitées. La question plus large est le fait que les employés ont une crainte de quitter la fonction publique et de ne plus avoir de contact pour régler leur dossier de paye. Il est important d’améliorer la communication avec ces personnes. M. Bourque demande si les payes de ces personnes ont été ajustées pour les payes à venir. Mme Doiron doit vérifier le statut des différentes personnes.  Mme Doiron parle ensuite du mandat d’une consultante embauchée par la CISR pour déterminer les enjeux ministériels au niveau de la paye. Celle-ci a consulté différents partenaires/groupes en janvier 2019 et prépare en ce moment le plan d’action qui sera présenté à la haute gestion à la fin mars 2019.  Concernant l’initiative de la haute gestion visant à identifier et documenter les enjeux relatifs au système de paye Phénix à l'échelle de la CISR, la gestion doit compléter un gabarit de façon trimestrielle pour documenter les problèmes de paye de leurs employés. M. Choueiri encourage la gestion à avoir les discussions avec leurs employés afin d’obtenir l’information reliée aux différents enjeux de paye. De cette façon, l’organisation aura une idée plus exacte des problèmes et pourra relever les enjeux communs lors de ses discussions avec SPAC. Mme Price demande quels accès ont les employés du CTRH. Mme Doiron répond que les accès sont limités. Elle souligne que l’attitude des employés envers les employés du CTRH s’est vraiment amélioré depuis cet automne et remercie le syndicat de leur support. | C. Doiron : vérifier le statut des différentes personnes reclassifiées CR-04 à CR-05 (au niveau de leur paye actuelle) |
| Prévention du harcèlement | Mme Doiron explique le contexte du plan d’action sur le harcèlement présentement en préparation qui fait suite au rapport du greffier du conseil privé en ce qui concerne la prévention du harcèlement. Mme Doiron demande aux différents syndicats de lire le rapport et souhaite avoir leurs commentaires/suggestions d’ici le 8 mars 2019. M. Angeli demande si la gestion a été consultée car différents travaux ont été faits sur le sujet au cours des derniers mois suite au sondage de 2017. Mme Doiron indique que l’intention à long terme est d’avoir un plan intégré incluant les données du sondage, mais également d’autres initiatives du ministère. M. Choueiri indique vouloir plus de conversations avec les différents syndicats. Il veut mettre le focus sur certains aspects à améliorer. M. Angeli fait un commentaire sur le changement de nom suggéré du bureau de l’intégrité pour « Ombudsman ». Il souhaite s’assurer que le bureau promeuve le fait que c’est un endroit sécuritaire pour discuter de situation délicate. Il souhaiterait également qu’on renforce l’indépendance du bureau. Selon M. Choueiri, la clé est de savoir comment communiquer l’information au sujet du bureau de l’intégrité. M. Choueiri informe que SPAC a créé un Ombudsman de la santé mental et pourra possiblement rendre ses services disponibles pour des petits ministères. D’autres détails suivront au courant des prochaines semaines. Il mentionne également qu’il est important de définir les rôles de tous et chacun lorsqu’un employé cherche de l’aide.    Mme Price mentionne qu’il y a également un changement de culture du ministère à renforcer. Mme Hazra rappelle l’importance d’avoir quelqu’un d’impartial et compétent pour répondre aux situations d’harcèlement. M. Pomerleau remarque que dans le plan d’action, le comité de santé et sécurité n’est pas très présent. Il mentionne également qu’il y a des enjeux de disponibilité avec l’offre à commande nationale pour les enquêteurs. Dans le rapport, il devrait y avoir un lien avec la politique du ministère concernant le harcèlement et la violence dans le milieu du travail. Gilbert Grandmaison travaille présentement sur une ébauche qui sera présenté au syndicat.  M. Bourque mentionne en lien avec les ententes de rendement que la perte de temps et d’énergie des différents employés à régler leurs problèmes de paye devrait être prise en considération lorsque le gestionnaire évalue le niveau de rendement. M. Angeli parle de la régularisation des employés déterminés qui ajoute de la pression pour performer. M. Choueiri apporte la nuance que l’évaluation de rendement est un des facteurs regardé dans le fait de régulariser les employés déterminés. Chaque situation doit être regardée de façon individuelle et non de façon globale. La haute gestion a décidé d’être proactif dans les situations de régularisation en n’attendant pas que le 3 ans arrive. Il faut être prudent avec les budgets et il y a une évaluation du risque à faire. M. Bourque mentionne que la CISR devrait également considérer les employés qui ont une cote de rendement « atteint ».  En ce qui concerne le plan d’action et les commentaires à envoyer à Mme Doiron, s’il y a un enjeu majeur décelé qui mériterait une discussion, M. Choueiri demande de communiquer avec lui rapidement. Il faudrait s’assurer de partager l’information de la date limite avec M. Myre qui semblait avoir quitté la rencontre. Il faut également envoyer le plan d’action à Mme Myres qui a quitté durant la rencontre. | Mme Doiron : envoyer l’information du plan d’action à M. Myre et Mme Myres. |
| Table ronde | Aucun sujet discuté |  |

La réunion se termine à 14h40.

La prochaine rencontre aura lieu le 25 juin 2019 à 13h.

Compte rendu préparé par Sophie Dubé, conseillère principale en relations de travail ministérielles