

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)

Compte rendu des discussions et des décisions

Réunion du 31 octobre 2016

REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION

Lori Sterling, sous-ministre, Programme du travail

Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Politique, règlement des différends et affaires internationales, Programme du travail

Gary Robertson, sous-ministre adjoint, Conformité, opérations et développement des programmes, Programme du travail

Lyne Bourget, directrice générale, Direction de l'intégration stratégique, de la planification et du renouvellement, Programme du travail

Annik Wilson, directrice générale, Direction de la conformité et des opérations régionales, Programme du travail

Kim Cunha Bellem, conseiller principal du sous-ministre et chef du Cabinet

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Doug Marshall, président national, SEN – AFPC

Linda Koo, agente des relations de travail, SEN – AFPC

Luc Provost, président, section 10259, SEN – AFPC

Michael O'Donnell, président, section 70263, SEN – AFPC

Lionel Saurette, agent des relations de travail, ACEP

SECRÉTARIAT DU CCPSRH

Jennifer Hamilton, directrice, Centre d'expertise – Relations de travail

Serge Viens, gestionnaire des politiques et programmes, Centre d'expertise – Relations de travail

José Vasquez, conseiller, Centre d'expertise – Relations de travail

Line Leblanc, adjointe administrative, Centre d'expertise – Relations de travail

Nadine Labelle, conseillère principale en relations de travail, Centre d'expertise – Relations de travail

INVITÉS

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail

Wesley Grant, analyste des politiques, Conformité, opérations et développement des programmes, Programme du travail

Batoul Squalli, agent de programme, Conformité, opérations et développement des programmes, Programme du travail

ABSENTS

Stan Buday, président, membre de l'Équipe nationale de consultation (EDSC, IPFPC)

Claude Vézina, directeur des services professionnels, ACEP

Emmanuelle Tremblay, présidente nationale, ACEP

POINT	OBJET	MESURE/ DÉCISION
1.	Mots d’ouverture et approbation	
	<p>Lori Sterling et Doug Marshall souhaitent la bienvenue aux participants.</p> <p>Adoption de l’ordre du jour</p> <p>Les membres adoptent l’ordre du jour. Luc Provost ajoute qu’il formulera des commentaires sur le Sondage auprès des employés durant le tour de table.</p> <p>Approbation du procès-verbal de la réunion</p> <p>Le procès-verbal de la réunion du 25 avril 2016 est approuvé par les membres.</p>	
2.	Le point sur l’audit de SST (Gary Robertson)	
	<p>L’objectif de l’audit consistait à fournir l’assurance que le programme de SST et son modèle de prestation de services appuient les dispositions de la partie II du <i>Code canadien du travail</i>, et à évaluer l’efficacité et l’efficience des activités du programme.</p> <p>Dans l’ensemble, l’audit a permis de conclure que le programme de SST et son modèle de prestation des services appuient l’application des dispositions du <i>Code</i>. La planification, la surveillance et l’établissement de rapports sont en revanche des paramètres qui pourraient être améliorés. On recense cinq (5) constatations clés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dresser un cadre stratégique de collecte et d’analyse de données pour améliorer la surveillance du programme de SST et l’établissement de rapports connexes. 2. Intégrer ses divers processus de planification et d’établissement de rapports, et définir clairement les responsabilités qui incombent à la Direction du milieu de travail (DMT) et à la Direction des opérations régionales et de la conformité (DORC), ainsi que celles dont la DORC et ses bureaux régionaux doivent s’acquitter pour mener les activités du programme avec plus d’efficacité. 3. Élaborer des normes de service, y compris des indicateurs qui permettent de mesurer l’efficacité continue des principaux processus liés à la SST. 4. Élaborer une norme exhaustive de prestation des services afin d’officialiser les activités régulières et d’améliorer l’assurance de la qualité. 5. Examiner les instruments de plainte, en particulier en ce qui concerne les amendes et les sanctions visant à assurer la conformité avec le régime de réglementation. <p>Linda Koo (SEN) demande s’il s’agit d’un audit interne et si le rapport est disponible. Gary Robertson lui répond qu’il s’agit bien d’un audit interne et que le rapport est à la disposition de tous les Canadiens sur le site Internet du Ministère : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification.html.</p> <p>Michael O’Donnell (SEN) s’interroge sur le calendrier de mise en œuvre du cinquième élément. Les responsables du Programme se sont engagés à tenir le syndicat au courant des progrès réalisés.</p>	✓

3.	<p>Le point sur le Réseau des minorités visibles du Programme du travail (Brenda Baxter, Wesley Grant et Batoul Squalli)</p>	
	<p>Un exposé intitulé « Réseau des minorités visibles (RMV) » est présenté aux membres du Comité. Le RMV comprend 30 participants et a été créé le 2 juin 2016 pour recenser et résoudre les problèmes, les préoccupations et les difficultés auxquels se heurtent les membres des minorités visibles au sein du Programme du travail.</p> <p>Le mandat du RMV est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser les gens à l'inclusion, à l'équité en matière d'emploi et à la diversité; • bâtir un Programme du travail plus accueillant, plus inclusif et plus représentatif; • abattre les obstacles qui empêchent la pleine participation du RMV au sein du Programme du travail. <p>Le RMV vise les trois priorités clés suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la mobilisation des minorités visibles face au milieu de travail; • l'inclusion du milieu de travail; • le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des minorités visibles. <p>Brenda Baxter parle des instruments particuliers conçus par le Programme du travail. Le Programme du travail a déterminé que la formation obligatoire suivante devait être suivie par tous les employés, y compris les gestionnaires : La richesse de nos différences (employés) et Trouver la bonne personne avec un regard objectif (gestionnaires).</p> <p>Pour être sûr que les comités d'évaluation sont diversifiés et objectifs dans les processus de recrutement, le Programme du travail a établi un bassin de comités d'évaluation. Le bassin peut être utilisé par quiconque gère un processus de recrutement. Il s'agit d'une liste des divers employés qui ont suivi la formation obligatoire sur la diversité et qui, en tant que membres d'un comité d'évaluation, peuvent fournir des points de vue différents.</p> <p>Lionel Saurette (ACEP) souscrit à la formation obligatoire. Il sollicite des données particulières pour le groupe Économique et Services de sciences sociales (EC) et se demande si des mesures particulières ont été mises en place en vue d'intégrer les jeunes employés dans le milieu de travail.</p> <p>Batoul Squalli lui répond que le RMV n'a pas de données au sujet de groupes d'employés particuliers, mais qu'il est inclusif pour toutes les tranches d'âge, même si ce n'est pas son mandat primordial.</p> <p>Doug Marshall (SEN) se félicite de l'adoption de la formation obligatoire et demande si le Programme du travail En plus de répondre aux exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, a également demandé si le taux de rémunération moyen des membres de chaque groupe d'équité était égal à celui des non-membres.</p> <p>Lori Sterling et Brenda Baxter affirment que le Programme du travail dépasse les exigences en matière de représentation des minorités visibles. Toutefois, il serait intéressant d'obtenir des données particulières sur le niveau de représentation en</p>	

	<p>ce qui concerne les facteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • région métropolitaine par rapport à d'autres régions; • postes de débutant par opposition aux postes de gestionnaire. 	✓
4.	<p>Questions opérationnelles (Doug Marshall – SEN)</p> <p>Doug Marshall soulève huit (8) questions opérationnelles et traite brièvement de chacune.</p> <p><u>Versions française et anglaise des GPI</u></p> <p>Trop souvent, les versions française et anglaise ne correspondent pas, et certaines traductions ne sont pas de bonne qualité. Le syndicat demande si le Programme du travail a recours aux services d'un traducteur pour s'assurer que les deux versions sont exactes.</p> <p>Le Programme étudie la possibilité de recruter au Bureau de la traduction une personne compétente et professionnelle pour s'occuper des traductions.</p> <p>Le Programme reviendra au syndicat avec une mise à jour sur cette question à la prochaine réunion et fournira un rapport d'étape par la suite.</p> <p><u>Système de notation de la gestion du rendement</u></p> <p>Le syndicat a exprimé des inquiétudes au sujet de l'application du système de de gestion du rendement : il ne serait pas appliqué de façon juste et uniforme. Par exemple, dans les situations d'intérimaire, les employés qui avaient occupé un poste intérimaire ont été critiqués pour ne pas avoir rencontré le niveau normal de travail dans leur poste substantif. En d'autres termes, les employés effectuant du travail additionnel ont reçu de mauvaises évaluations de rendement.</p> <p>La direction a répondu que la question avait été soulevée et abordée avec Gail Johnson, sous-ministre adjointe, Direction générale des services de ressources humaines afin d'adopter une approche ministérielle uniforme.</p> <p>La gestion fournira au syndicat une mise à jour sur cette question à la prochaine réunion et continuera de fournir un rapport d'étape par la suite. Si un communiqué est envoyé à tous les superviseurs et gestionnaires, les syndicats seront copiés sur le communiqué comme une mise à jour sur cette question.</p> <p><u>Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques</u></p> <p>Le syndicat se dit préoccupé car de l'information importante ne serait pas disponible aux employés dans les régions alors qu'elle le serait pour les employés de l'administration centrale..</p> <p>On s'efforce actuellement de résoudre les problèmes. Le Programme reviendra au syndicat avec une mise à jour sur cette question à la prochaine réunion et fournira un rapport d'étape par la suite.</p> <p><u>Délimitation entre les fonctions de TA/PA/TI-05/TI-06</u></p> <p>Le syndicat se dit préoccupé et a demandé des explications par le rôle et les fonctions spécifiques des postes de TA/PA/TI-05/TI-06 car cela sème la confusion</p>	✓

	<p>dans l'esprit de certains employés.</p> <p>À titre de mise à jour, un tableau de comparaison des tâches et des responsabilités sera envoyé à tous les membres du comité.</p> <p><u>Clés USB chiffrées</u></p> <p>Le syndicat a indiqué à la gestion que certains employés éprouvent des difficultés à obtenir des clés USB pour leur travail.</p> <p>Le Programme compte 50 clés USB qui sont prêtes à être remises aux employés qui en ont besoin. Le syndicat a demandé que les employés soient informés de leur disponibilité. Le Programme informera tous les employés de la disponibilité de ces clés USB et à qui une demande doit être envoyée.</p> <p><u>Affectations intérimaires</u></p> <p>Le syndicat se dit préoccupé par le fait que les affectations intérimaires n'étaient pas justement distribuées parmi les employés qualifiés et qu'elles sont plus accessibles aux employés affectés aux Normes de travail plutôt qu'au programme de SST.</p> <p>Gary Robertson répond qu'il existe des statistiques à ce sujet. Ces statistiques seront distribuées et partagées lors de la prochaine réunion.</p> <p><u>Dotation et charge de travail</u></p> <p>Le syndicat avance qu'en raison de la réduction de la dotation et du manque de formation des nouveaux employés, la charge de travail ne cesse de s'alourdir. Même si la situation s'est améliorée après le recrutement de quelques employés, elle est toujours délicate car les nouveaux employés sont en mode de formation. De plus, de nombreux employés TI-05 ont été recrutés contre la promesse qu'ils bénéficieraient d'horaires flexibles, ce qui n'est pas le cas.</p> <p>La gestion admet que cela pose un problème et que le Programme du travail s'attache actuellement à minimiser l'incidence de l'initiative de réduction des formalités administratives. Les nouvelles recrues, comme les employés occasionnels, ont contribué à réduire la charge de travail. Aussi bien la Directive sur le travail mobile que la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales permettent aux employés de bénéficier d'horaires flexibles. <u>Compatibilité des modèles et de la base de données LA2000</u> :</p> <p>SEN a souligné certaines des difficultés et le travail supplémentaire inutile que les employés ont dû faire face à l'utilisation des gabarits et de la base de données. La direction a convenu que base de données est vétuste et inefficace. Le Programme s'occupe actuellement de revoir cette question et préparera un exposé à ce sujet qui sera présenté à une rencontre subséquente.</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>
5.	Signature des rapports par l'agent des affaires du travail (AAT) (Annik Wilson)	

	<p>Doug Marshall (SEN) a déclaré que certains AAT devaient signer un rapport qui avait été modifié par d'autres, même s'ils n'étaient pas d'accord avec son contenu. Entre autres choses, cela pose des questions sur les valeurs et l'éthique. Linda Koo (UNE) a mentionné que les employés ne devraient pas être confrontés à la crainte de représailles s'ils ne signent pas les changements apportés à leurs rapports.</p> <p>Annik Wilson déclare que certains changements ont été apportés au <i>Code canadien du travail</i> il y a moins de deux (2) ans. Même si cela a modifié les pouvoirs, les fonctions et les attributions délégués qui étaient au préalable confiées aux agents de santé et de sécurité, la procédure d'approbation reste inchangée.</p> <p>L'administration centrale (AC) collabore avec les conseillers en programmes, les enquêteurs principaux et les gestionnaires à l'examen des directives qui ont des répercussions à l'échelle nationale. Étant donné que les AAT sont tenus de témoigner devant un tribunal, ils ne doivent jamais signer un rapport dont ils n'approuvent pas le contenu.</p> <p>Doug Marshall a demandé que tous les AAT et leurs superviseurs et gestionnaires soient informés qu'ils ne sont pas tenus de signer un rapport où ils ne sont pas d'accord avec son contenu.</p>	
6.	<p>Le point sur le système de paye Phénix (Jennifer Hamilton)</p>	
	<p>Jennifer Hamilton admet qu'un certain nombre d'employés ont été touchés et ont dû engager des frais connexes. Le 31 octobre 2016 était l'échéance fixée pour résoudre tous les cas de priorité 3. En dépit d'efforts ininterrompus et concertés visant à résoudre les problèmes de paye, l'échéance n'a pas pu être respectée.</p> <p>Elle explique le processus de renvoi au niveau supérieur et en particulier la participation du Bureau de liaison ministériel du Centre de paye en vue de sa résolution. Un processus visant les dépenses directes a été mis en place et a été diffusé à un grand nombre d'employés.</p> <p>Doug Marshall (SEN) demande combien de cas non résolus touche le Programme du travail. Jennifer Hamilton lui répond que treize (13) cas ont dû être renvoyés au niveau supérieur et qu'ils sont en attente de résolution.</p> <p>Doug Marshall (SEN) se demande si certaines transactions comme le paiement des affectations intérimaires et des heures supplémentaires ne sont pas traitées correctement en ce moment. Jennifer Hamilton lui répond qu'aucune transaction n'est bloquée.</p> <p>Lionel Saurette (ACEP) se demande s'il y a des problèmes de paye pour les employés qui réintègrent leur lieu de travail après une absence. Jennifer Hamilton explique que les employés qui ne sont pas rémunérés après une nomination initiale ou une nouvelle nomination après une période de congé prolongé sans solde sont pris très au sérieux et doivent solliciter une avance de salaire en cas d'urgence qui leur est consentie en l'espace de 48 à 72 heures.</p> <p>Lori Sterling pense que les gestionnaires devraient avoir une discussion avec les employés qui réintègrent le milieu de travail afin de leur expliquer les diverses options/solutions qui leur sont accessibles au cas où ils éprouveraient des problèmes de rémunération.</p>	

7.	Tour de table	
	<ul style="list-style-type: none"> • Lionel Saurette (ACEP) est d'avis que la direction ne doit pas hésiter à recourir aux services de traducteurs professionnels pour ses communications. • Luc Provost (SEN) fait part de ses remarques personnelles en tant qu'employé sur le Sondage auprès des employés du Programme du travail. Selon lui, un plus grand nombre d'employés auraient répondu au sondage s'il avait été confidentiel. Il se demande si le plan d'action sera élaboré à l'échelle nationale, régionale ou locale. Il se demande par ailleurs si la direction collaborera avec les employés à l'élaboration d'un plan d'action. • Lori Sterling remercie M. Provost de ses observations sur le sondage et affirme qu'elle consent volontiers à travailler aux trois échelons, le cas échéant. Elle ajoute que des progrès ont été réalisés par le Programme du travail sur différents plans, mais qu'ils ne se reflètent pas toujours dans les statistiques. 	