|  |
| --- |
|  **Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)** |
| **Procès-verbal****Réunion du 4 décembre 2017** |

**Représentants de la direction**:

**Gary Robertson** pour Lori Sterling, sous-ministreadjointe, Conformité, Opérations et Développement du programme, Programme du travail

**Anthony Giles**, sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, 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

**Mary Donaghy**, directrice générale, Direction de la conformité et des opérations régionales, Programme du travail

**REPRÉSENTANTS SYNDICAUX :**

**Kevin King**, président national, SEN – AFPC

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

**Luc Provost,** président, section locale 10259, SEN – AFPC

**Michael O’Donnell,** président, section locale 70263, SEN – AFPC

**Ami Awad,** secrétaire-trésorière, ACEP, section locale 514

**Andrew Gibson,** délégué syndical, ACEP, section locale 514

**SECRÉTARIAT DU CCPSPT :**

**Guy Cyr,** directeur, Relations de travail

**Serge Viens**, gestionnaire, Relations de travail

**Line Leblanc**, adjointe administrative, Relations de travail

**José Vasquez,** conseiller, Relations de travail

**Patricia Hinse,** conseillère principale en RH, Relations de travail

**INVITÉS :**

**Stéphane Michaud,** directeur général, Locaux et installations, DPF

**Kathleen Tremblay**, gestionnaire p. i., Relations de travail

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

**Jennifer Hamilton**, directrice, Rémunération

**ABSENTS :**

**Michel Daoust,** agent des relations de travail, ACEP

**Stan Buday**, président, Équipe nationale de consultation (EDSC), IPFPC

**Lori Sterling**, sous-ministre, Programme du travail

**Kim Cunha Bellem**, conseillère principale du sous-ministre et chef du Cabinet, Programme du travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **POINT** | **OBJET** | **MESURE/DÉCISION** |
| **1.** | **Mot d’ouverture et approbations** |  |
|  | **Mot d’ouverture**Les coprésidents souhaitent la bienvenue aux membres du comité.**Adoption de l’ordre du jour**Les membres adoptent l’ordre du jour. **Approbation du procès-verbal de la réunion précédente :**Gary Robertson invite les membres à approuver le procès-verbal de la réunion du 28 juin 2017. Luc Provost et Andrew Gibson suggèrent que la colonne de gauche du document soit approuvée, mais pas la colonne de droite (Mesure/Décision), car certaines mesures ne sont pas suffisamment détaillées.**Suivi de la réunion précédente – 28 juin 2017**Andrew Gibson soulève trois points des dernières réunions dont le suivi n’a pas été fait à la satisfaction de l’ACEP :* Lancement de la phase II du Milieu de travail 2.0
* Accessibilité aux salles de bien-être à la phase II
* Problèmes d’accessibilité des douches aux phases I et II

Tony Giles et Stéphane Michaud indiquent ce qui suit pour chaque point :* Lancement de la phase II du Milieu de travail 2.0 : une diapositive présentant les projets de biens immobiliers de la RCN pour l’exercice 2017-2018 est présentée. À l’heure actuelle, l’accent est mis sur l’optimisation de l’espace et la livraison des postes de travail de la norme de conception d’intérieur d’EDSC pour répondre à la croissance du Ministère. Ainsi, seuls certains étages sont optimisés. Une deuxième diapositive présentant le plan décennal de réaménagement de la RCN est présentée.
* Salles de bien-être : Le Ministère suit les normes de SPAC, car les salles du conseil et les salles de réunion devraient être considérées comme des salles multifonctionnelles. Elles doivent être perçues davantage comme des lieux de travail liés aux activités. Elles peuvent être réservées par l’entremise des services ministériels de réservation de salles de réunion. On ne doit pas y laisser de matériel. Le service des locaux tente de modifier certains meubles et d’être plus souple (p. ex. : tables pliantes).
* Douches : Dans les phases I et II, il n’y a pas de douches pour EDSC. La douche existante appartient à Industrie Canada et ne fait pas partie du bail d’EDSC. Les douches de la phase IV sont accessibles aux membres du centre sportif. Le service des locaux collabore avec SPAC et le SCT à l’examen de leurs politiques, car il n’est pas obligatoire de fournir des douches sur les lieux de travail.
* Andrew Gibson reconnaît les efforts de la direction, mais indique ne pas être entièrement satisfait des réponses et demande quelle est la meilleure façon de poursuivre ces discussions.
* Gary Robertson précise qu’il pourrait poursuivre les discussions avec le service des locaux. De plus, le syndicat pourrait soumettre ses questions à la tribune nationale (CCNSP), car elles ne sont pas spécifiques au Programme du travail.
* Anthony Giles précise qu’il aimerait continuer à participer aux discussions avec le service des locaux et le syndicat, car il les considère comme importantes.
 | Clarifier certaines mesures, c.-à-d. le point 3.3 – Notation de l’évaluation de la gestion du rendement (EGR) et Politique sur la réalisation des mises à jour de l’EGR : Vérifier si Lyne Pépin a reçu une réponse du SCT. |
| **2.** | **Questions opérationnelles** |  |
| **2.1** | **Le point sur les cartes d’identité (Annik Wilson)**Annik Wilson précise qu’elle collabore actuellement avec des gestionnaires clés partout au pays et certains employés désignés par le SEN afin de proposer de nouvelles solutions d’identification pour les agents des affaires du travail (AAT), fondées sur les pratiques exemplaires dans le monde de la réglementation. Elle a mentionné qu'ils sont à la recherche de cartes d'identification / badges facilement reconnaissables et acceptables pour tous les standards de l'industrie. Les solutions détermineront s’il doit y avoir différents identificateurs dans les secteurs d’activité de la santé et de la sécurité au travail et des normes du travail. Le groupe de travail présentera une proposition et l’objectif est que le produit soit acheté avant la fin de l’exercice. On fera le point sur la question à la prochaine réunion du CCPSPT.Linda Koo demande si cela s’appliquerait à tous les AAT. Annik répond que les besoins de tous les TI (TI-05 et TI-06) seront abordés.Kevin King indique que d’autres organisations fédérales ayant des responsabilités en matière de conformité et d’application ont des identifications qui leur sont propres. Avoir une marque facilement reconnaissable et appréciée par tous sera la clé pour les employés. | Annick (Mary Donaghy) j<présentera une mise à jour au comité à la prochaine réunion. |
| **2.2** | **Mise à jour sur le SIT (SEN) (Frances McCormick)**Frances McCormick fait le point pour les participants sur le Système intégré du travail (SIT) à l’aide d’un diaporama. Elle présente un aperçu du calendrier de mise en œuvre qui contient cinq versions. Elle explique que la version 1, qui met l’accent sur le rapport annuel sur les situations comportant des risques de l’employeur, fait actuellement l’objet de tests et que 20 à 40 employés devraient suivre une formation au cours des prochaines semaines. Elle indique dans quelle mesure le SIT sera bénéfique pour les employés, car cela représente un réel investissement en eux. Le nouveau système permettra de réduire le fardeau administratif grâce à une approche plus stratégique dans l’utilisation des données et l’extraction des paramètres. Elle précise qu’il n’y a aucune perte d’emploi prévue. Elle explique ensuite qu’ils avaient identifié des ambassadeurs qui reçoivent (ou recevront) la formation sur les boîtes à outils et qui accompagneront les employés dans la transition qui s’étendra sur les deux prochaines années. La formation est en ligne et chaque séance a son formulaire d’évaluation qui s’appliquera aux séances futures. Linda Koo demande s’ils prévoyaient fournir un aide-mémoire, un résumé d’une page, une FAQ pour aider les employés. Frances répond que ces outils sont en préparation.Andrew Gibson demande si on envisage de la formation en personne. Frances précise que, selon la situation, cela serait certainement pris en compte et que les employés pourraient toujours avoir des séances WebEx et des rencontres individuelles à l’Administration centrale (AC).Linda Koo mentionne que l’obligation de prendre des mesures d’adaptation pourrait être individuelle. Frances répond que lorsqu’ils collaboreront avec des collègues dans les régions, ils s’assureront que l’on demande l’obligation de prendre des mesures d’adaptation. |  |
| **2.3** | **Sondage auprès des employés du PT – Groupe de travail (SEN)** (**Lyne Bourget)**Lyne Bourget fait le point sur le Sondage auprès des employés du PT de 2016. La réponse aux résultats du SAFF de 2014 était relativement formelle et structurée. Les résultats ont été discutés à la réunion des gestionnaires du Programme du travail et communiqués aux employés aux fins de discussion. Des plans d’action spécifiques locaux ont été élaborés, avec des rapports réguliers qui complétaient les efforts du Programme du travail (assemblée annuelle, Café Entre-nous, visites régionales, séances de formation, foires sur la santé mentale, etc.). Le Sondage auprès des employés du PT de 2016 a été mis à l’essai pour voir si le programme allait dans la bonne direction grâce aux efforts déployés depuis le SAFF de 2014 et dans l’attente du SAAFF. Les résultats ont montré quelques améliorations : • Confiance accrue dans la haute direction;• Les gens estiment que leur bien-être global au travail s’est amélioré;• Les gens estiment que le travail accompli était reconnu.Domaines nécessitant encore une attention particulière :• Augmentation du nombre de personnes qui estimaient ne pas avoir le matériel et l’équipement nécessaires pour faire leur travail;• Perception toujours élevée de harcèlement et de discrimination en milieu de travail;• Manque de communication de l’information des superviseurs aux employés.À l’automne 2016, les gestionnaires ont été chargés de discuter des résultats du Sondage auprès des employés du PT avec les employés et de prendre les mesures appropriées. On laisse à chaque secteur le soin de déterminer son approche et ses mesures (en fonction de la taille et de la culture des groupes). Une région a choisi de former un groupe de travail tandis que d’autres ont utilisé des mécanismes déjà en place (c.-à-d. : réunions du personnel/d’équipe, comité de mobilisation des employés de DEO, etc.). Les résultats des deux sondages ont été abordés au CCPSPT et la sous-ministre a communiqué avec les dirigeants syndicaux. L’engagement, harcèlement, discrimination et le bien-être des employés continuent d’être une priorité pour le Programme du travail et nous attendons avec impatience les résultats du SAFF de 2017 qui devraient être publiés au printemps.Gary Robertson souligne le fait que la perception du harcèlement et de la discrimination est un domaine très important pour le programme. Annik Wilson indique que son mandat actuel jusqu’à la fin de l’exercice consiste à examiner les véritables enjeux et à présenter un rapport avant avril 2018. Elle se rendra dans les seize (16) centres, tiendra des réunions regroupant jusqu’à dix (10) personnes et préparera des recommandations de mesures à prendre.Linda Koo demande si le rapport sera présenté au CCPSPT. Gary Robertson répond que oui. Il déclare aussi qu’ils sont véritablement préoccupés par cette question. Au cours des trente (30) derniers mois, ils ont augmenté les ressources, responsabilisé la direction et doté les employés de meilleurs outils. Ils veulent s’assurer que les employés sont en bonne santé.Michael O’Donnell indique que les effets du PARD se font toujours sentir et que beaucoup de choses en découlent encore. |  |
| **2.4** | **Région de la capitale nationale par rapport au reste du pays (SEN) (Luc Provost)**Luc Provost exprime ses préoccupations quant au fait que les possibilités de carrière sont beaucoup plus nombreuses dans la RCN que dans les régions. EDSC devrait faire preuve de plus de souplesse dans son approche des RH, car la plupart des offres d’emploi ne sont accessibles qu’aux employés de la RCN et excluent souvent même les employés régionaux. M. Provost déclare que :* La direction doit trouver des moyens de permettre aux employés des régions d’avoir de meilleures chances de progression de carrière, y compris au sein de l’organisation.
* Le mérite d’un candidat ne doit pas reposer uniquement sur l’endroit où il travaille à un moment précis.
* La direction devrait profiter de l’expertise et des technologies des régions pour assumer la charge de travail de la RCN (comme c’est déjà le cas dans certains cas) et permettre aux employés de travailler pour la RCN, mais la plupart du temps dans leur propre région.
* Le mandat de notre ministre stipule qu’ils doivent « promouvoir la flexibilité dans les lieux de travail sous réglementation fédérale »;
* Nous devons faire quelque chose et prendre des mesures au sujet des comités de sélection qui « excluent » les EFP de leur processus lorsqu’ils constatent ou comprennent qu’il s’agit d’EFP à l’extérieur de la RCN.

Il parle enfin de la mise en place par Transports Canada d’une base de données de réseaux de talents pour les postes intérimaires et à court terme. Annik Wilson précise qu’au cours de la dernière année, sur 25 affectations à court terme, la plupart provenaient des régions. Cependant, le talent est présent partout au Canada et le programme pourrait encourager une telle pratique de gestion des talents. M. Provost reconnaît qu’il y a eu des progrès, mais que nous sommes encore loin de ce que nous pourrions ou devrions être. Gary Robertson, appuyant l’observation d’Annik, indique qu’il faut constamment réévaluer nos pratiques et qu'il y a certainement place à amélioration.Kevin King déclare que la gestion des talents n’est pas nouvelle et existe depuis longtemps (même si elle portait un autre nom). Il fait un parallèle avec le système de droits de priorité en déclarant : « Nous avons besoin de bassins de talents! Si vous le construisez, ils viendront. »Michael O’Donnell précise que le nouveau directeur régional de la région de l’Ontario a dressé une liste d’employés dans laquelle il pourrait puiser.  | Mary Donaghy fera circuler l’initiative. |
| **2.5** | **Nouveau régime de conformité et d’application (Brenda Baxter et Annik Wilson)** Brenda Baxter et Annik Wilson présentent la deuxième mise à jour sur le nouveau régime de conformité et d’application. Se référant à un tableau, elles indiquent les changements législatifs, et ce qui a été accompli jusqu’ici (succès marquants) :* présentations au Conseil du Trésor et confirmation des ressources terminées;
* séances de consultation/d’information internes tenues à l’AC et dans les régions en septembre 2017;
* séance de consultation/d’information interne pour les champs de compétence élargie menée en octobre 2017;
* consultations internes avec des intervenants de l’AC et des régions menées en novembre 2017.

Elles présentent aussi les prochaines étapes qui pourraient être résumées comme l’obtention de rétroaction sur les séances de consultation et les documents et la tenue d’autres séries de consultations au cours de la nouvelle année avec des intervenants externes.Annik Wilson mentionne que les employés sont très enthousiasmés par cet important travail, car il reflète les recommandations mises de l’avant sur le terrain. Elle explique que les employés avaient été consultés et mis au courant des changements quand elle et Gary Robertson ont visité les régions.Andrew Gibson demande s’il existe des ressources supplémentaires pour mettre en œuvre les modifications. Brenda Baxter et Gary Robertson expliquent qu’une présentation au Conseil du Trésor a été soumise et qu’ils devraient obtenir des ressources supplémentaires au cours de la deuxième moitié de l’exercice. De plus, ils travaillent sur une future proposition de politique dans l’espoir d’obtenir un financement permanent pour régler l’arriérage en matière d’application des normes du travail –plus d’officiers "tiger team". À l’heure actuelle, le financement de l’arriéré est temporaire, pour une période de 18 mois.Kevin King demande si le comité a réfléchi à un système de sanction pour les récidivistes et, par conséquent, comment guider les agents pour qu’ils puissent traiter ces situations de manière globale et pas seulement avec une approche à la pièce? Gary Robertson indique que l’objectif était de changer le comportement de manière progressive, par exemple en imposant des amendes et en donnant la possibilité de dénoncer publiquement ceux qui enfreignent délibérément les parties II et III du *Code*. Ils sont aussi en train de mettre au point une série de mesures/produits pour accroître la conformité (p. ex. : autovérification où les employeurs doivent se signaler au Programme du travail).Linda Koo demande en quoi ces changements correspondent à l’examen de classification. Brenda Baxter et Annik Wilson font remarquer que, bien que la loi ait été adoptée en juin 2017, de nombreuses mesures doivent être prises avant l’entrée en vigueur des changements. Par exemple, l’élaboration de règlements, la formation et l’élaboration de documents d’orientation pour les agents qui doivent appliquer les parties II et III du Code et pour la partie prenante à laquelle les modifications s’appliquent. En ce qui concerne la classification, l’examen de l’organisation a commencé il y a un an, mais les répercussions de ces nouveaux changements ne sont pas encore suffisamment définies pour être incluses dans les descriptions de travail. Le programme a jusqu’en 2020 pour mettre en œuvre les changements avec l’accent actuel sur le travail législatif supplémentaire, puis les travaux de réglementation et les considérations opérationnelles pour s’assurer que tous sont fins prêts pour une mise en œuvre sans heurts. Cela comprend l’engagement de la direction à cerner et à reconnaître ces changements dans le travail de nos employés.Kevin King mentionne que plusieurs organisations dans les secteurs aérien, ferroviaire et maritime ont déjà adopté ce type de mesure législative. À ce titre, il suggère d’étudier ces cas, surtout ceux qui ont conclu une convention collective avec le groupe TC.Linda Koo demande comment les différents intervenants feront leur propre vérification. Gary Robertson précise que cela serait entrepris par le Programme en fonction de l’information recueillie à partir des plaintes (p. ex., s’il constate une tendance, il peut demander à l’employeur de procéder à une autovérification).Tony Giles mentionne que le transfert des fonctions de règlement au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est en cours. Ils ont rencontré des employés et ces derniers pourront se joindre ou non au CCRI. Il précise que seulement sept (7) ou huit (8) étaient concernés par le transfert et qu’il ne s’agit pas d’un exercice de réaménagement de l’effectif. Il ajoute qu’il serait heureux de répondre à toute préoccupation du syndicat, au besoin. |  |
| **3** | **Initiatives liées aux ressources humaines** |  |
| **3.1** | **Code de déontologie du Programme du travail (Annik Wilson)**Annik Wilson mentionne que le programme entreprend un examen du Code de déontologie du Programme du travail parce que les lignes directrices existantes sont périmées (ex. : aucune mention des médias sociaux) et qu’il faut prendre en compte tous les changements affectant le Programme du travail. Par conséquent, le groupe de travail révisera la section des questions et réponses et devra tenir compte de l’incidence de la mise en œuvre des sanctions administratives pécuniaires (SAP). Ainsi, avec l’aide du SEN, cinq (5) employés et deux (2) gestionnaires ont formé un groupe de travail afin de procéder à la refonte du Code. Du temps a été réservé pour permettre aux employés de soutenir cette initiative. |  |
| **3.2** | **Le point sur le système de paye Phénix (Jennifer Hamilton)**Jennifer Hamilton présente une mise à jour sur le système de paye Phoenix :Au 4 décembre 2017, une nouvelle direction appelée Direction générale de la rémunération a été créée pour consolider toutes les fonctions liées à la paye. Le nouveau directeur général est David Swol et Jennifer en est la directrice. Jennifer indique que les problèmes de rémunération au Ministère sont importants :* 70 % de tous les employés d’EDSC ont des dossiers ouverts auprès de SPAC datant de plus de 30 jours. Les problèmes les plus courants sont : rémunération d’intérim, cessation d’emploi et trop-payés;
* À ce jour, 5 500 avances salariales d’urgence ont été accordées pour un total de 8 millions de dollars;
* Dix conseillers en rémunération ont été embauchés au sein d’EDSC pour régler des problèmes prioritaires. Dix autres conseillers seront embauchés dans un proche avenir;
* Le Ministère n’est pas en mesure de régler tous les problèmes de rémunération, mais il a réussi à intervenir dans les cas de difficultés extrêmes. Contrairement à SPAC, EDSC se penche en même temps sur tous les problèmes de l’employé;
* Le BDPRH envisage d’offrir plus de modules de formation aux employés et aux gestionnaires. EDSC les rendra disponibles par l’entremise de SABA.

Tony Giles indique que de nombreux problèmes de rémunération sont petits, mais ennuyeux. À part le fait de ne pas être payés, quelles questions prioritaires devraient-ils adresser directement à Jennifer pour obtenir de l’aide? Jennifer Hamilton explique qu’ils doivent compter sur les gestionnaires et les employés pour déterminer l’importance du problème. Le même problème peut être perçu différemment selon le point de vue de l’individu. Lorsque le gestionnaire estime que l’incidence sur les employés est importante, elle les encourage à communiquer avec elle.Linda Koo indique que les problèmes de rémunération découlant des retours de congés sans solde sont importants lorsque le salaire et les avantages présentent toujours des erreurs. En outre, les cas de T4 incorrects sont également des priorités. Kevin King indique qu’avec Peoplesoft 9.1, la séquence d’entrée de l’information revêt une grande importante. Par conséquent, tout ce que le Ministère peut faire à l’interne pour aider à résoudre une situation avant que SPAC prenne des mesures est essentiel.Luc Provost a indiqué qu'il est difficile de valider sur le talon de paye si les paiements rétroactifs couvrent la bonne période ou le bon montant versé parce qu'il n'y a pas assez d'information ou de détail qui permettent aux employés de comprendre le paiement. Cependant, les employés ont peu de temps pour déterminer si le montant du paiement rétroactif qu'ils ont reçu est exact.Andrew Gibson précise que pour les prochaines mises à jour, il serait souhaitable d’obtenir de la documentation qui montrerait ce que le Ministère fait vraiment et quel genre de progrès il accomplit (p. ex., combien de cas ont été résolus dans une période précise, citer des chiffres absolus, %, etc.). Jennifer répond qu’elle va regarder cela.Michael O’Donnell demande quand les TI peuvent s’attendre à des paiements rétroactifs liés à l’application de l’annexe DD de la convention collective du groupe TC (allocation annuelle de 3 000 $). Jennifer Hamilton indique que SPAC est responsable de la mise en œuvre des conventions collectives, mais elle cherchera une réponse. | Jennifer Hamilton doit préparer les documents pour la prochaine mise à jour.Jennifer doit vérifier auprès de SPAC. |
| **4.** | **Tour de table et mot de la fin (tous)**Luc Provost indique qu’il est difficile de trouver de l’information sur le site Web du Programme du travail (ex. : formulaires). Luc Provost indique qu’il est difficile pour les employés de trouver les procès-verbaux du CCPSPT et se demande où ils sont conservés et si les employés y ont accès.Andrew Gibson indique que le Ministère semble ne pas respecter la clause 8.05 de la convention collective d’EC sur la possibilité de présenter le représentant des employés dans le cadre du programme d’orientation des employés nouvellement embauchés. Andrew Gibson précise que pour la prochaine réunion, l’ACEP aimerait que l’on discute de l’application ministérielle de l’impression recto verso par défaut. |  |