|  |
| --- |
| **Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)** |
| **Procès-verbal**  **Réunion du 19 mars 2018** |

**REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION**

Lori Sterling, sous-ministre du Travail

Gary Robertson, sous-ministre adjoint, Conformité, Opérations et Développement du programme, Programme du travail

Peter Simpson, directeur général, Service fédéral de médiation et de conciliation

représentant Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail

Lyne Bourget, directrice générale, Direction de l’intégration stratégique et de la gouvernance, 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

Andrew Shaver, vice-président exécutif national, SEN – AFPC

Luc Provost, président, section 10259, SEN – AFPC

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

Robert Graham, délégué syndical, ACEP, section 514

**SECRÉTARIAT DU CCPSPT**

Guy Cyr, directeur, Relations de travail

Muriel Lamothe, directrice adjointe p.i., Relations de travail

Line Leblanc, adjointe administrative, Relations de travail

Jose Vasquez, conseiller principal, Secrétariat du CCPS

Kristel Larouche, conseillère principale en relations de travail

**INVITÉS**

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

Frances McCormick, directrice, Direction du milieu de travail, Programme du travail

Kathleen Tremblay, gestionnaire intérimaire, Programme du travail

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

Jennifer Hamilton, directrice, Rémunération

Jean-François Roussy, directeur, Division de l’équité en milieu de travail, EDSC

Chantal Roy, directrice, Division de l’équité en milieu de travail, EDSC

**ABSENTS**

Michel Daoust, agent des relations de travail, ACEP

Stan Buday, président, équipe nationale de consultation d’EDSC, IPFPC

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **POINT** | **SUJET** | **MESURE/DÉCISION** |
| **1.** | **Mot d’ouverture et approbations** |  |
|  | **1.1 Mot d’ouverture**  Les coprésidents accueillent les membres du comité à la réunion.  **Adoption de l’ordre du jour**  Les membres adoptent l’ordre du jour.  **1.2 Approbation du procès-verbal de la dernière réunion**  La SM Sterling demande aux membres si les procès-verbaux des réunions du 28 juin 2017 et du 4 décembre 2017 peuvent être approuvés. Luc Provost suggère d’effacer le dernier point (2.4), d’ajouter des précisions au point 2.2 et d’ajouter « comité de sélection ».  **1.3 État des points de suivi en suspens des réunions du 28 juin 2017 et du 4 décembre 2017**   * La SM Sterling indique qu’un total de sept points de suivi ont découlé des réunions du CCPSPT du 28 juin 2017 et du 4 décembre 2017. De ces points de suivi, quatre ont été complétés et trois sont en cours. * En juin dernier, Luc Provost a demandé la position ministérielle en ce qui a trait à l’utilisation du réseau électronique par les représentants syndicaux. Luc attendra une réponse puisque des travaux sont en cours par rapport à cette question et des renseignements seront communiqués sous peu. * En décembre dernier, Luc Provost s’est dit préoccupé quant aux perspectives professionnelles, qui semblent beaucoup plus disponibles dans la RCN que dans les régions. Une réponse a été fournie, mais Luc souhaite obtenir des éclaircissements sur ce qu’on entend par « aucun programme officiel en place pour les perspectives professionnelles ». Mary Donaghy explique que la direction ne souhaite pas mettre en place un programme officiel puisqu’elle souhaite continuer d’utiliser un processus non officiel. * Jennifer Hamilton fera le point sur Phoenix. | Le Secrétariat modifiera les points 2.2 et 2.4 des procès-verbaux précédents. |
| **2.** | **Points à l’ordre du jour** |  |
| **2.1** | **Le point sur la carte d’identité et le code de conduite (Mary Donaghy)**  Mary Donaghy indique qu’elle travaille actuellement avec deux groupes de travail, le premier étant chargé du Code de conduite professionnelle et le second, de la mise à jour de la carte d’identité. Les deux groupes ont été créés il y a quelques mois.   * **Code de conduite**   + Des changements y sont suggérés pour qu’il corresponde davantage à la main-d’œuvre mobile actuelle.   + Luc Provost et Michael O’Donnell font tous deux partie du groupe de travail.   + Le groupe de travail devrait être en mesure de fournir des recommandations d’ici la fin de l’exercice. * **Carte d’identité**   + Les agents sont clairement et facilement identifiables en tant qu’agents de santé et de sécurité (ASS).   + Il y a déjà des vestes et des chandails.   + Le groupe s’est réuni plusieurs fois depuis l’automne.   + Les recommandations devraient être présentées d’ici la fin du mois de mars.   + La faisabilité des recommandations sera examinée.   Luc Provost mentionne que le groupe de travail sur le code de conduite fait du bon travail et suggère que la direction recueille les commentaires des agents avant la mise au point.  Mary Donaghy indique que les groupes de travail devraient présenter leur rapport d’ici la fin du mois de mars. Elle espère être en mesure de présenter leurs recommandations lors de la prochaine réunion. Il s’agira d’un rapport intermédiaire pour les deux groupes. Davantage de temps pour consulter les syndicats et recueillir leurs commentaires sera fourni au besoin. |  |
| **2.2** | **Le point sur le Système intégré du travail (SEN) (Frances McCormick)**  La SM Sterling a le plaisir de mentionner que le Système intégré du travail (SIT) est un système de TI unique, comportant des modules, s’adressant à l’ensemble du Programme du travail. Ce sera un système de gestion des cas. Le concept est qu’il fournira des fonctionnalités et permettra d’offrir de meilleurs services aux Canadiens.  Frances McCormick fait le point sur le SIT. Elle indique que cinq versions seront lancées à diverses étapes au cours des prochains mois et des prochaines années. L’objectif est de disposer d’un système intégré avec des données partagées. Il y aura aussi des zones isolées qui seront protégées.  La première version des rapports annuels de l’employeur concernant les situations comportant des risques pour la santé et la sécurité au travail (SST) a été lancée le 15 janvier 2018. Le système est stable. Les courriels entrent et sortent du système. De la formation a été donnée aux employés. D’ici la fin du mois, environ 300 employés auront été exposés au SIT. L’équipe du SIT travaille actuellement sur les versions deux et trois.  En ce qui concerne l’élément de formation, un sondage a été envoyé à tous les employés qui ont suivi la formation pour se renseigner sur leur expérience. Les résultats du sondage seront disponibles avant le lancement de la prochaine version. La direction s’assurera d’obtenir des commentaires pour tirer des leçons de leur expérience et apporter des améliorations.  Frances McCormick mentionne qu’une leçon apprise sur l’état de préparation et la gestion du changement tirée de la version un est qu’un plan beaucoup mieux intégré est nécessaire. Au fur et à mesure que les membres de son équipe élaboreront les autres versions, ils interagiront avec les formateurs et les testeurs afin d’établir les modules. Ils feront un meilleur usage de leur temps; fourniront de meilleurs renseignements aux employés en temps opportun; assureront une meilleure planification et communication et auront recours à la formation informatique.  La direction cherche de meilleurs moyens d’obtenir des opinions avant de passer à l’action. Il s’agit d’un changement important dans sa façon de fonctionner. Elle souhaite faire savoir aux employés que cela les touchera. En fin de compte, l’objectif est un système intégré.  Luc Provost demande à qui il doit envoyer sa suggestion. Gary Robertson indique que, dans sa région, il doit l’envoyer à Marie-France ou à Luciano.  La SM Sterling mentionne qu’il y aura un suivi régulier. |  |
| **2.3** | **Exigences d’impression recto verso (Robert Graham)**  Robert Graham se dit préoccupé par le fait que, malgré la directive ministérielle, certains gestionnaires demandent une impression recto pour leurs documents. La composante environnementale n’est donc pas prise en compte.  Gary Robertson indique que la direction se conforme à la directive, mais que parfois, l’impression recto est requise. Par exemple, lorsqu’il y a des graphiques colorés dans une présentation, l’impression recto est le seul moyen de visualiser et de comprendre correctement les concepts et problèmes puisque l’impression recto verso est difficile à lire.  Mary Donaghy indique qu’il s’agit d’une question importante et qu’elle enverra volontiers un rappel sur cette question.  La SM Sterling encourage Robert Graham à demander aux membres de transmettre le problème à l’échelon supérieur au cas par cas au niveau local.  Andrew Shaver dit que cela devrait être lié aux pratiques exemplaires – utilisation adéquate des ressources. Cela pourrait aussi être l’occasion de renforcer les changements plus importants qui sont en cours en ce qui concerne la technologie.  Gary Robertson informe le comité que la politique de gestion de l’information (GI) a été approuvée par le Comité de la gestion ministérielle (CGM) la semaine dernière. On espère qu’une approche plus cohérente sera adoptée.  Kevin King indique que l’industrie utilise de moins en moins le papier.  La SM Sterling confirme qu’il sera indiqué dans le compte rendu des discussions et décisions que la haute direction souligne l’importance de l’impression recto verso. D’autres discussions pourraient avoir lieu au sein d’un comité plus opérationnel. | Mary Donaghy enverra un rappel au gestionnaire du Programme du travail sur la directive. |
| **2.4** | **Nouveau régime de conformité et d’application (Brenda Baxter et Mary Donaghy)**  Brenda Baxter fait le point sur les développements depuis la dernière réunion en ce qui a trait aux changements législatifs (projet de loi C-44), le nouveau régime de conformité et d’application. Elle mentionne que les éléments clés sont la mise en place d’un régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP) et la capacité de « nommer et blâmer » ceux qui ne respectent pas le Code.  De plus, depuis la mise à jour présentée à la dernière réunion, des consultations en personne avec des intervenants externes ont eu lieu pour discuter des changements et recueillir des commentaires sur l’approche proposée au moyen d’un document de consultation. Les derniers commentaires sur le document sont attendus d’ici la fin mars. Au début de l’été, une deuxième consultation avec les intervenants internes et externes portera sur les détails opérationnels, qui formeront la base de la réglementation. L’objectif est de terminer le processus réglementaire, les activités de sensibilisation et de formation du personnel du Programme du travail et la mise à jour des documents d’orientation à temps pour une entrée en vigueur d’ici l’été 2020. Nous ferons le point sur les progrès réalisés lors de la prochaine réunion du CCPSPT.  La SM Sterling a visité quelques bureaux régionaux. Tout le monde semble vraiment emballé par les changements. La composante des sanctions pécuniaires changera véritablement le cours des choses et devrait permettre de réduire le nombre de blessures, ce qui correspond à ce que les inspecteurs demandent depuis un certain temps.  Kevin King demande si cela est suffisant et si la prochaine étape est la poursuite.  Brenda Baxter répond que le montant de la pénalité (SAP) dépendra de la gravité du problème, mais que les montants des pénalités peuvent croître. Chaque situation de non-conformité sera examinée au cas par cas.  Kevin King se demande si cela sera progressif et tenu à jour dans une base de données.  Gary Robertson indique que si un employeur fait quelque chose de mal à plusieurs reprises, les amendes augmenteront, mais d’autres mesures pourraient être utilisées, comme le « nommer et blâmer ». Brenda Baxter ajoute qu’ils examinent actuellement les pratiques exemplaires à l’échelle gouvernementale, y compris le régime de SAP d’EDSC (travailleurs temporaires étrangers) et de Transports Canada. |  |
| **2.5** | **Stratégie de service du Programme du travail (Jean-François Roussy et Chantal Roy)**  Jean-François Roussy présente la Stratégie de service du Programme du travail (SSPT) et son harmonisation avec l’initiative de transformation d’EDSC. La SSPT s’appuie sur les cinq objectifs ministériels et un en particulier pour le Programme du travail. Ils ont conservé les mêmes 14 services déterminés pour le répertoire d’EDSC.  Il s’agit d’une stratégie fondée sur trois piliers – les normes de service, les initiatives d’amélioration des services et les initiatives d’amélioration futures.  Ils ont rencontré les directions responsables des services :   * Les normes de service sont passées à 33. La plupart des normes existantes portaient uniquement sur les délais, et elles portent maintenant aussi sur l’accès et l’exactitude. Tous les services ont maintenant des normes de service, ce qui n’était pas le cas par le passé. * Les initiatives d’amélioration des services – elles passent à 17, dont trois pour l’ensemble du Programme du travail. * Les initiatives d’amélioration futures – les obstacles à surmonter pour améliorer les services, dans des domaines tels que les données, la protection des renseignements personnels, les ressources humaines, etc.   En ce qui a trait à la gouvernance, la direction mettra sur pied une table interne pour assurer le suivi des progrès. Les membres élaboreront des tableaux de bord qui seront mis à jour périodiquement, et les employés y auront accès. La direction a établi des communications stratégiques pour informer les employés et éviter la confusion entre les initiatives du Programme du travail et celles d’EDSC. Les employés pourront voir les progrès qu’ils réalisent. La stratégie de communication comprend de la baladodiffusion et un site intranet qui comprendra, entre autres, des présentations et des documents de questions et réponses pour répondre aux questions des employés. Un engagement sera prévu dans les ententes de rendement des EX et des gestionnaires pour 2018-2019. Les chefs d’équipe, les gestionnaires et les EX discuteront de la stratégie de service pendant les réunions. Il en sera question lors d’une réunion de tous les gestionnaires le mois prochain et lors d’une assemblée générale l’automne prochain.  Gary Robertson déclare que la stratégie du Programme du travail relève de la stratégie plus générale d’EDSC. Ces deux stratégies alimentent et soutiennent l’Initiative de transformation des services. |  |
| **3** | **Initiatives liées aux ressources humaines** |  |
| **3.1** | **Le point sur le système de paye Phénix (Jennifer Hamilton)**  Jennifer Hamilton fait le point sur le système de paye Phénix.  En ce qui concerne la position d’EDSC, selon les dernières données de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), environ 72 % de l’ensemble des employés d’EDSC ont des dossiers ouverts auprès de SPAC; plus de 72 000 cas datent de plus de 30 jours.  En collaboration avec des collègues de la Direction générale du dirigeant principal des finances, la Direction de la rémunération continue d’offrir de l’aide aux employés en leur versant des avances de salaire en cas d’urgence et des paiements prioritaires. À ce jour, plus de 6 100 avances de salaire en cas d’urgence et paiements prioritaires totalisant plus de 8,6 millions de dollars ont été émises.  Depuis la dernière réunion, EDSC a pris un certain nombre de nouvelles mesures à l’interne pour aider les employés. La Direction de la rémunération a terminé le transfert au nouveau modèle. Elle est maintenant responsable des mesures de dotation liées à la paye dès la signature de la lettre d’offre, ce qui lui permet d’être mieux en mesure de dégager les tendances, de garder les dossiers dans la bonne voie pour éviter les problèmes de paye et de se mobiliser rapidement en ce qui a trait aux dossiers très délicats comme les décès en service. La Direction a maintenant embauché an total 15 conseillers en rémunération (CR) – ces CR d’EDSC partagent les bureaux du personnel de liaison à Winnipeg, situés au même endroit que le bureau satellite de SPAC. À ce jour, les 15 CR d’EDSC se sont vus assigner 953 dossiers, soit une augmentation de 60 dossiers par rapport à la semaine dernière, et ont réglé 638 dossiers (ou 67 %), soit une augmentation de 40 dossiers par rapport à la semaine dernière.  La Direction applique une approche globale, en ce sens que les CR examinent tous les dossiers ouverts associés à un employé dans le but de rendre l’employé « complet ». Bien que cette approche exige plus de temps, elle a un impact positif sur l’employé.  Jennifer Hamilton encourage les employés à vérifier leurs talons de paye les lundis avant le jour de paye.  Nous avons une formation obligatoire sur Phénix pour les gestionnaires et les employés, et le taux d’achèvement est de 50 %.  La SM Sterling mentionne que la situation est très sérieuse et que le ministère fait tout ce qu’il peut pour soutenir les employés. |  |
| **4.** | **Tour de table et mot de la fin (tous)**  Gary Robertson discute de la loi sur le harcèlement sexuel qui devrait entrer en vigueur sous peu. La nouvelle législation sera examinée et le comité sera informé lors de la prochaine réunion.  Annik Wilson a terminé les entrevues et les séances de groupe sur le harcèlement au sein du Programme du travail partout au pays. Le Programme du travail a hâte d’examiner l’information recueillie.  Lyne Bourget indique que les noms des représentants syndicaux seront ajoutés à leur site intranet à titre d’information pour les nouveaux employés.  Robert Graham souhaite discuter du mobilier flexible, des douches et du moment où de nouvelles salles de prière et de méditation seront disponibles. La SM Sterling indique que puisqu’il s’agit d’une question nationale d’EDSC, elle ne traite pas directement de ces questions. Kevin King indique qu’il présentera le problème au Comité national de consultation patronale-syndicale.  Kevin King signale qu’Andrew Shaver prendra la relève de ce comité. La SM Sterling indique que ce comité est un comité national chargé de questions stratégiques liées au travail et qu’elle souhaite recueillir des commentaires à ce sujet. Kevin King dit qu’il lui fera parvenir ses réflexions. | Lyne Bourget mettra à jour le site Intranet du Programme du travail afin d’ajouter les noms des représentants syndicaux à titre d’information pour les nouveaux employés.  Kevin King fournira des recommandations à la SM Sterling sur ses réflexions pour l’avenir de ce comité. |