

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Date :	18 septembre 2018	Lieu :	Salle de conférence David MacDonald, Centre de gestion, niveau 1, Phase IV, Place du Portage
Présidence :	Anthony Giles et Andrew Shaver	Durée :	10 h à 12 h
Secrétariat : Secrétariat du CCPS :			
Participants d'EDSC		Participants des syndicats	
<p>Anthony Giles, sous-ministre intérimaire, Programme du travail</p> <p>Gary Robertson, sous-ministre adjoint, Conformité, Opérations et Développement des programmes (Programme du travail)</p> <p>Lyne Bourget, directrice générale, Direction de l'intégration stratégique, de la planification et du renouvellement, Programme du travail</p> <p>Mary Donaghy, directrice générale, Direction de la conformité et des opérations régionales, Programme du travail</p> <p>Secrétariat du CCPS :</p> <p>Kathleen Tremblay, gestionnaire, Relations de travail, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Marie-France Blais, conseillère principale, Secrétariat des comités nationaux de consultation patronale syndicale, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Invités/observateurs :</p> <p>Todd Burke, directeur, Stratégies relatives à l'effectif du Ministère, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Atul Bhandari, directeur, Rémunération, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Stephanie Moore, gestionnaire, Rémunération, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Geneviève Jolicoeur, gestionnaire des services à la clientèle, Direction générale des services des ressources humaines</p>		<p>Andrew Shaver, vice-président exécutif national, Syndicat des employées et employés nationaux (SEN)</p> <p>Linda Koo, agente des relations de travail, Syndicat des employées et employés nationaux (SEN)</p> <p>Luc Provost, président de la section locale 10259, Syndicat des employées et des employés nationaux (SEN)</p> <p>Karen Brook, agente des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels (ACEP)</p> <p>Robert Graham, secrétaire-trésorier, section locale 514, Association canadienne des employés professionnels (ACEP)</p>	
Point à l'ordre du jour		Discussion et mesures	

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
Mot de bienvenue	<p>Discussion Les deux coprésidents ouvrent la séance et souhaitent la bienvenue à tous les membres.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
Approbation du procès-verbal de la réunion du 19 mars 2018	<p>Discussion Le compte rendu des discussions et des décisions du 19 mars 2018 est approuvé sans commentaires ni questions.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
État des mesures qu'il reste à prendre depuis la réunion du 19 mars 2018	<p>Discussion Deux mesures ont été déterminées à la réunion du 19 mars 2018. Aucun commentaire n'a été formulé et les deux (2) mesures sont considérées comme traitées et terminées.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
2.1 Mise à jour de la carte d'identité	<p>Discussion Mary Donaghy fait le point sur les cartes d'identité et renvoie les participants à la présentation qui leur a été fournie avant la réunion. Elle mentionne qu'il s'agit d'une question de longue date et se dit ravie qu'un groupe de travail ait été créé en novembre 2017 pour examiner les options. La liste des membres du groupe de travail figure à la page quatre (p. 4) de l'exposé. Jusqu'à présent, le groupe de travail a eu de très bonnes discussions et la participation est excellente. Les membres du groupe de travail ont été aux prises avec des questions d'identité importantes telles que : sommes-nous des « agents d'application de la loi » ou des « organismes de réglementation »? Le groupe de travail a cerné un certain nombre d'avantages associés à une meilleure définition de l'identité et a examiné un certain nombre d'autres organismes de réglementation fédéraux et leurs pratiques. Les membres du groupe de travail ont exposé un certain nombre d'options possibles et il existe un consensus quant à la nécessité d'identifier plus clairement les agents et les inspecteurs, conformément à la Stratégie de service du Programme du travail. Mary Donaghy confirme que les membres du groupe de travail iront de l'avant, avec les agents négociateurs, pour élaborer un plan de travail d'ici la fin d'octobre et que leur objectif est de poursuivre le travail de conception visuelle d'ici janvier, ainsi que l'élaboration des communications internes, afin de pouvoir</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>fournir aux inspecteurs une carte d'identité personnalisée pour le nouvel exercice financier.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
<p>2.2 Code de déontologie des employés du Programme du travail</p>	<p>Discussion</p> <p>Mary Donaghy fait le point sur le Code de déontologie des employés du Programme du travail et renvoie les participants à la présentation qui leur a été fournie avant la réunion. Elle informe les membres que le projet évolue au fur et à mesure qu'il progresse. Le groupe a été mis sur pied à l'automne 2017. La liste des membres du groupe de travail figure à la page 4 (p. 4) de l'exposé. Au départ, l'accent était mis sur l'inspectorat, soit les quelque deux cents (200) employés du Programme du travail qui sont sur les lieux de travail et qui traitent avec les clients et les employeurs. Mary Donaghy explique qu'à un certain moment, au début de 2018, la portée s'est élargie pour inclure l'ensemble du « Programme du travail ». Cela a nécessité des consultations beaucoup plus approfondies et il est devenu évident que le large éventail de contextes de travail différents, de types de travail différents, remettait en question la valeur et la nécessité d'un « code de déontologie du Programme du travail ». Un certain nombre de questions clés sont ressorties : faisabilité des lignes directrices à l'échelle du Programme du travail; possibilité que le Code de conduite d'EDSC combiné aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique soient suffisants; d'autres consultations et discussions seront nécessaires. Le Groupe de travail en est arrivé à un tournant, et la recommandation est que les Opérations régionales et la Conformité/Administration centrale (AC ORC) travaillent avec le Syndicat des employés nationaux (SNE) pour déterminer comment procéder à partir d'ici, une fois qu'ils auront eu l'occasion de revoir tous les commentaires.</p> <p>Andrew Shaver présente un contexte plus étoffé basé sur une discussion précédente. Il explique qu'on s'est un peu éloigné de l'objectif de ce projet et revient sur la question de savoir ce que nous voulons réaliser et comment le réaliser. On se dirige maintenant vers l'élaboration d'une trousse d'outils à utiliser comme ressource plutôt que d'en faire une condition d'emploi.</p> <p>Mary Donaghy est d'accord avec Andrew Shaver et précise que la discussion à laquelle il fait référence concerne une réunion préalable qui a eu lieu il y a quelques semaines pour discuter de la carte d'identité et du Code de déontologie des employés du Programme du travail.</p> <p>Anthony Giles confirme qu'il est en faveur d'une trousse d'outils plutôt que d'ajouter d'autres codes de conduite. Il convient que cette approche semble pratique.</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
 COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
<p>2.3 Transformation des activités</p>	<p>Discussion Lorsque le CCPSPT a été informé de la Stratégie de service du Programme du travail (SSPT) il y a plusieurs mois, on a demandé que cette question devienne un point permanent. Lyne Bourget fait le point sur les progrès réalisés depuis le lancement de la Stratégie, qui a été élaborée à l'appui de la Stratégie de service d'EDSC afin d'assurer l'adhésion et les progrès au sein du Programme du travail concernant la transformation des services. Elle mentionne que des efforts ont été déployés au cours des premiers mois en matière de communication et d'engagement. Les cadres et les gestionnaires du Programme du travail ont été informés par l'entremise des tables de gouvernance du Programme du travail et lors d'événements particuliers, c'est-à-dire : réunion des gestionnaires du Programme du travail. Les gestionnaires ont eu des discussions avec leurs employés respectifs afin d'expliquer la Stratégie et les initiatives ministérielles plus générales de transformation des services. On demandera aux employés de remplir périodiquement un court questionnaire (cinq ou six questions) pour mesurer les progrès en matière de sensibilisation, de compréhension et d'engagement à l'égard de la Stratégie. Lyne Bourget confirme qu'un groupe de travail composé de représentants de tous les secteurs d'activité du Programme du travail a été mis sur pied pour faire progresser la Stratégie et assurer l'harmonisation et l'intégration avec le Plan de transformation des services d'EDSC. Une séance d'information sur les cinq récits et solutions du Plan de transformation des services a été donnée au Groupe de travail. Le Programme du travail tire parti des solutions du Plan de transformation des services dans la mesure du possible, c.-à-d. que la solution de téléchargement de documents est mise à profit pour le Système intégré du travail (SIT), qui est l'un des principaux produits livrables de la Stratégie de service du Programme du travail. Le Programme du travail examine également la solution de la vue client unique, visant à fournir une vue à 360 degrés des clients du Programme du travail, qui est une caractéristique centrale du SIT du Programme du travail. Des travaux sont en cours pour établir un tableau de concordance entre les solutions du Plan de transformation des services et les initiatives de la Stratégie de service du Programme du travail. Les employés du Programme du travail ont eu et continueront d'avoir l'occasion de participer activement à la transformation des services.</p> <p>Lyne Bourget confirme qu'elle continuera de tenir les employés informés tout au long de la transformation des activités.</p> <p>Mesures Le Secrétariat ajoutera la transformation des activités à la liste des points permanents.</p>

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

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
<p>2.4 Équipe de gestion de crise pour le Programme du travail</p>	<p>Discussion</p> <p>Lyne Bourget donne un aperçu des efforts de gestion des situations d'urgence du Programme du travail afin d'assurer la sécurité de ses employés et d'être en mesure de fournir des services essentiels en cas d'urgence ou d'autres situations qui pourraient perturber leurs activités. Des plans de services essentiels à la mission sont en place depuis un certain temps déjà. Il s'agit notamment de certaines activités liées à la santé et à la sécurité au travail, de la nomination d'arbitres pour les conflits de travail et des paiements pour le Programme de protection des salariés, qui est exécuté par Service Canada au nom du Programme du travail. Ces plans ont été mis à l'essai dans des situations réelles, c.-à-d. : incendies dans l'Ouest, inondations dans la RCN, etc. Les plans sont continuellement ajustés pour tenir compte des leçons tirées des incidents/évacuations et des exercices. Lyne Bourget informe les membres qu'une équipe de gestion des crises du Programme du travail a été créée plus tôt cette année. Son mandat est la gouvernance du Programme du travail ainsi que la préparation et l'intervention en cas d'urgence et d'interruption des activités. L'équipe se réunit trimestriellement, ou selon le besoin. L'équipe de gestion des crises du Programme du travail est présidée par le sous-ministre adjoint de Politique, Règlement des différends et Affaires internationales et comprend le sous-ministre adjoint de Conformité, Opérations et du Développement des programmes, tous les directeurs généraux du Programme du travail et des représentants des bureaux du sous-ministre du Travail et des SMA. Des procédures d'exploitation normalisées ont été élaborées et sont en cours d'amélioration et d'opérationnalisation. L'accent initial est mis sur la circulation des communications entre le Programme du travail, EDSC et les régions (regroupement avec Service Canada). Une autre caractéristique clé des efforts de gestion des situations d'urgence du Programme du travail est la nécessité de respecter le rôle de réglementation fédéral du Programme du travail par rapport à celui de l'employeur.</p> <p>Linda Koo demande si le Comité de santé et de sécurité participe.</p> <p>Lyne Bourget et d'autres conviennent que ce serait important et feront un suivi pour s'assurer qu'un lien existe avec le Comité de santé et de sécurité.</p> <p>Mesures</p> <p>Lyne Bourget fera un suivi auprès du Comité de santé et de sécurité et fera le point à la prochaine réunion du CCPSPT.</p>
<p>3.1 Le point sur le système de paye Phénix</p>	<p>Discussion</p> <p>Atul Bhandari fait le point au nom de Jennifer Hamilton. Sa mise à jour était divisée en deux parties différentes, la première étant une mise à jour concernant Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). SPAC a actuellement un arriéré de plus de six cent mille (600 000) transactions, soit environ soixante-quinze pour cent (75 %) des fonctionnaires desservis par le Centre des services de paye. SPAC continue d'embaucher un plus grand nombre de conseillers en rémunération et de se</p>

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

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>concentrer sur la façon dont ils peuvent traiter un plus grand nombre de transactions en rendant certains bureaux satellites permanents. SPAC essaye également de réduire le nombre/types de transactions qu'il faut traiter. De nombreux groupes de travail gouvernementaux ont été mis sur pied pour remanier certaines mesures comme la rémunération d'intérim et les transferts (entrants et sortants). EDSC joue un rôle très actif dans ces groupes de travail. Comme l'ont fait remarquer les médias, le Conseil du Trésor dirige ce qu'on appelle le « Plan B », une initiative visant à remplacer le système Phénix. Le deuxième volet de sa mise à jour portait sur ce que fait EDSC au sujet des questions liées à Phénix et à la rémunération. Il a expliqué qu'une partie de la stratégie de SPAC consiste à mettre en œuvre des modules de rémunération. Le concept du groupe comprend l'abandon de l'approche en silo et l'affectation de conseillers en rémunération à l'examen de la plus grande partie des problèmes de rémunération. Il est heureux de confirmer qu'EDSC adhérera au module à compter du 20 septembre 2018. Cette intégration comprendra un total de cinquante (50) conseillers en rémunération qui examineront les transactions actuelles ou nouvelles. En collaboration avec le module, les ressources d'EDSC commenceront bientôt à traiter cinq (5) types d'opérations pour aider à éliminer l'arriéré. Il s'agit des transactions suivantes : retraites, retraites pour raisons médicales, démissions, congés autorisés et retours de congé. Atul Bhandari fournit ensuite quelques statistiques concernant EDSC qui se trouvent dans la présentation fournie avant la réunion. Il termine sa mise à jour en disant que les principaux objectifs d'EDSC sont de gérer, de résoudre, de prévenir et de surveiller les problèmes de rémunération.</p> <p>Andrew Shaver remercie Atul Bhandari pour cette mise à jour très détaillée.</p> <p>Karen Brooke demande si certains de ces cinquante (50) conseillers en rémunération seront disponibles pour aider les employés à analyser les montants à payer ou à recevoir.</p> <p>Atul Bhandari répond que, malheureusement, en raison de ses capacités, EDSC n'est pas en mesure de fournir ce type d'aide. Leur principal objectif est de traiter les transactions au moyen d'un code d'identification de dossier personnel (CIDP) complet. Il ajoute que SPAC travaille actuellement à l'élaboration d'un outil qui pourrait aider les employés à comprendre leur talon de chèque de paye et qu'il est à espérer que cet outil sera disponible au cours du prochain exercice financier.</p> <p>Karen Brooke demande qu'on les tienne informés au sujet de cet outil. Elle demande également s'il pourrait fournir plus de détails sur le processus de réduction et de restructuration des transactions de SPAC.</p> <p>Atul Bhandari explique que SPAC a été désigné pour l'examen des salaires et s'est vu attribuer un budget de cinquante millions de dollars à cette fin. Il n'avait pas plus d'information à ce sujet, mais il communiquera l'information dès qu'il en recevra. En ce qui concerne la restructuration, il explique que l'hiver dernier, de nombreux groupes de travail ont été mis sur pied et que chaque ministère a participé à des réunions publiques pour examiner la restructuration de la rémunération</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>d'intérim, le remaniement des paiements en trop et le remaniement des transferts d'entrée et de sortie. Pour la rémunération d'intérim, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) travaille actuellement à trouver des solutions. En ce qui concerne les paiements en trop, SPAC envisage de transférer le processus de recouvrement aux ministères. Des options pour les questions de transfert d'entrée et de sortie sont également à l'étude en fonction de la rétroaction du Groupe de travail.</p> <p>Linda Koo demande s'il existe un groupe ou un groupe de travail composé de conseillers en rémunération et de spécialistes en TI qui se réunissent pour discuter des pratiques exemplaires.</p> <p>Atul Bhandari confirme que le 19 septembre 2018, le Conseil du Trésor sera l'hôte d'une conférence des intervenants à laquelle participeront des fournisseurs, des employés, des agents négociateurs et des conseillers en rémunération. Ces conférences ont lieu tous les trimestres et visent à discuter d'une variété de sujets, y compris des pratiques exemplaires.</p> <p>Andrew Shaver demande si Atul Bhandari pourrait fournir un calendrier de réalisation pour les cinq types de transactions dont EDSC discutera.</p> <p>Atul Bhandari dit qu'il ne peut pas confirmer exactement, mais qu'il espère régler la majeure partie des transactions d'ici la fin de l'exercice financier.</p> <p>Mesures Atul Bandhari fera le point à la prochaine réunion sur les échéanciers et l'outil de SPAC qui permettra aux employés de comprendre et d'analyser leur rémunération.</p>
<p>3.2 Phénix — Paiements non reçus à la suite de nouvelles conventions collectives</p>	<p>Discussion En ce qui concerne la mise à jour de la convention collective, Atul Bhandari informe les membres qu'il ne dispose que de l'information fournie par SPAC, à savoir que SPAC poursuit le travail à l'égard de ces paiements et espère qu'ils seront tous réglés avant la fin de l'année. Il n'y a toutefois aucune garantie quant au délai.</p> <p>Luc Provost explique que ce point a été soulevé, car de nombreux employés n'ont pas encore reçu leur paiement, même si ces cas devaient être réglés d'ici novembre. Il demande où et vers qui il devrait diriger les employés qui n'ont pas reçu les paiements prévus dans les conventions collectives.</p> <p>Atul Bhandari répond qu'il n'a malheureusement pas d'information supplémentaire à fournir en ce qui concerne ces</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>paiements en suspens, car EDSC n'a aucune influence à cet égard et aucun accès à ces renseignements dans Phénix.</p> <p>Luc Provost mentionne également que de nombreux employés n'ont pas reçu leurs augmentations et ne sont pas rémunérés au bon taux. Il demande ce qui peut être fait pour ces cas.</p> <p>Stephanie Moore répond que ce problème est lié à une saisie incorrecte des données et que l'équipe de la rémunération d'EDSC a une équipe qui examine ces cas. L'équipe remplit le formulaire de rétroaction des employés pour s'assurer que suffisamment d'information est fournie au Centre des services de paye. Elle explique également où les employés peuvent se rendre dans iService pour soumettre une demande pour ce type de problème.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
<p>3.3 Dotation dans la RCN par rapport aux autres régions</p>	<p>Discussion</p> <p>Luc Provost ouvre la discussion en indiquant que la documentation fournie avant la réunion à ce sujet ne porte que sur les affectations de courte durée. Il précise qu'il s'intéresse davantage aux possibilités permanentes. Il explique que la plupart des possibilités de dotation ne sont offertes qu'aux employés de la région de la capitale nationale. Il précise que sa question visait à savoir si davantage de possibilités pourraient être offertes aux employés travaillant dans d'autres régions.</p> <p>Mary Donaghy reconnaît que la documentation portait en fait sur des affectations de courte durée, et elle propose de travailler avec la Direction de l'intégration stratégique et de la gouvernance (ISG) pour obtenir des renseignements sur les possibilités d'emploi permanent. Elle poursuit en confirmant qu'il n'y a aucune raison de ne pas afficher les possibilités comme étant ouvertes aux régions, surtout lorsque le travail peut se faire à distance. Elle indique qu'elle travaillerait avec Lyne Bourget pour obtenir des statistiques sur des affichages antérieurs. Mary donne également aux membres quelques exemples de postes qui ont été pourvus par des employés régionaux pour des services nationaux fournis dans l'ensemble du pays. Le premier exemple est survenu dans la région de l'Atlantique, où quatre (4) nouveaux postes ont été créés au printemps 2018 pour offrir des services en matière de harcèlement partout au pays. L'autre exemple est celui de l'équipe spéciale, basée en Ontario, qui travaille sur l'arriéré des normes du travail nationales. Elle convient que nous pouvons utiliser la technologie pour décentraliser les possibilités, dans certaines circonstances et en tenant compte des besoins opérationnels.</p> <p>Lyne Bourget confirme qu'elle examinera la question et Todd Burke indique également que son équipe et lui pourraient fournir du soutien et des statistiques antérieures.</p> <p>Mesures</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>Lyne Bourget et Mary Donaghy travailleront ensemble pour déterminer les possibilités de postes de durée indéterminée et examineront la zone de sélection utilisée dans les processus antérieurs. L'équipe de Todd Burke apportera son soutien à Lyne Bourget et Mary Donaghy et une mise à jour devrait être fournie à la prochaine réunion.</p>
<p>3.4 Réaménagement des effectifs</p>	<p>Discussion</p> <p>Linda Koo ouvre la discussion en mentionnant des situations récentes de réaménagement des effectifs qui ont touché des employés du Programme du travail relevant du Syndicat des employés nationaux (SNE) et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP). (L'ACEP a retiré son point à l'ordre du jour sur le réaménagement des effectifs pour éviter d'aborder la même question que le SNE.) Elle mentionne que ni le SNE ni l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) n'ont reçu les lettres d'avis qui ont été envoyées après avoir vérifié deux fois auprès des deux organismes. On s'inquiète également de l'orthographe d'un des noms des employés qui faisaient l'objet d'un réaménagement des effectifs, ce qui a causé des inquiétudes en raison du retard dans le suivi avec le membre concerné. Elle confirme que le nom du membre avait été corrigé et que cette préoccupation avait été réglée depuis. Elle fait remarquer que les lettres envoyées par EDSC ne contiennent pas suffisamment d'information pour que le syndicat puisse comprendre la situation et fournir un soutien aux employés touchés et décrit certains des détails que le syndicat voulait ajouter aux lettres. Tel que demandé, avant la réunion, Linda Koo a fourni à Todd Burke quatre (4) exemples de lettres d'avis provenant d'autres ministères, car elle aimerait que plus de renseignements soient inclus dans les lettres d'EDSC.</p> <p>Anthony Giles remercie Linda Koo d'avoir porté cette question à leur attention et confirme que la direction est ouverte à leurs commentaires pour aider à résoudre les problèmes de procédure.</p> <p>Todd Burke, au nom d'EDSC, s'excuse de la situation dont Linda Koo a parlé. Il collaborera avec les syndicats pour examiner les procédures et élaborer des lettres d'avis plus détaillées pour les situations de réaménagement des effectifs. Linda Koo remercie Todd Burke pour ses excuses et dit qu'elle est d'accord avec les améliorations qu'il propose d'apporter au processus de notification de réaménagement des effectifs.</p> <p>Kathleen Tremblay indique qu'une fois l'examen terminé, le processus devrait être présenté au CCPSRH pour discussion.</p> <p>Mesures</p> <p>Todd Burke travaillera avec les syndicats pour examiner le processus, y compris des modèles de lettres et un plan de communication concernant les situations de réaménagement des effectifs. Après cet examen, la mesure devrait être ajoutée à l'ordre du jour du CCPSRH.</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
 COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
<p>3.5 Langues officielles</p>	<p>Discussion Robert Graham ouvre la discussion en informant les membres que lui et Anthony Giles échangent des courriels à ce sujet. Ce point a été soulevé principalement en raison d'une situation particulière qui s'est produite pendant le barbecue d'été. Lors de cet événement professionnel, de nombreux cadres se sont adressés aux employés exclusivement en anglais. Robert Graham a simplement voulu mentionner cette situation et demande qu'on utilise les langues officielles de façon plus équilibrée lors des prochains événements. Anthony Giles présente des excuses et s'assurera que les employés sont invités à s'exprimer ou à poser des questions dans la langue officielle de leur choix et qu'il y a un bon équilibre dans l'emploi des deux langues officielles.</p> <p>Mesures Aucune mesure de suivi.</p>
<p>Tour de table et mot de la fin</p>	<p>Discussion Avant de faire un tour de table, Anthony mentionne que le greffier du Conseil privé a récemment publié un rapport intitulé « La sécurité en milieu de travail ». Ce rapport recommandait que la question du harcèlement soit un point permanent à l'ordre du jour de tous les comités patronaux-syndicaux. Il propose que ce sujet soit un point permanent à l'ordre du jour de la réunion du CCPSPT afin de permettre des discussions sur la façon d'aborder et de prévenir les questions de cette nature. Il encourage les membres à fournir des idées pour la discussion. Tous conviennent qu'il s'agit d'une bonne idée.</p> <p>Mary Donaghy suggère que le CCPSPT pourrait peut-être aborder le sujet comme un contexte de « civilité ».</p> <p>Mary Donaghy, au cours du tour de table, informe les membres que certains groupes de travail de son organisation se sont transformés en tables de consultation syndicales-patronales et qu'ils continueront de faire le point au CCPSPT au besoin et de rendre compte des progrès réalisés.</p> <p>Luc Provost mentionne qu'il manque certains comptes rendus de décisions sur l'intranet. Il demande également s'il est possible d'obtenir une mise à jour concernant le cadre de travail mobile.</p> <p>Mary Donaghy répond en informant les membres que le travail mobile est l'un des groupes de travail auxquels elle fait référence. Ce cadre a été mis en place il y a plus de deux ans à la suite de certains griefs. On a commencé à examiner le cadre</p>

Comité de consultation patronale-syndicale du Programme du travail (CCPSPT)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussion et mesures
	<p>lors d'une réunion au printemps et une autre réunion a eu lieu la semaine dernière. On a dû faire face à certains défis au cours de ces réunions, étant donné qu'il y a beaucoup de nouveaux acteurs. Une autre réunion aura lieu bientôt. Elle propose de faire le point à la prochaine réunion.</p> <p>Les coprésidents remercient les membres et la séance est levée.</p> <p>Mesures Le point de discussion sur le harcèlement sera ajouté à l'ordre du jour de la prochaine réunion. Le Secrétariat examinera les comptes rendus de décisions manquants. Mary Donaghy présentera une mise à jour sur l'examen du cadre de travail mobile à la prochaine réunion.</p>