

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Date :	Le 18 mars 2019	Lieu :	Centre de gestion des événements et des conférences, salle Com10, niveau 0, Portage IV, Gatineau (QC)
Présidente :	Gail Johnson	Heure :	De 10 h à 12 h
Secrétariat : Secrétariat du Comité de consultation patronal-syndical (CCPS)			

Participants d'EDSC	Participants des syndicats
<p>Gail Johnson, Sous-ministre adjointe, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Gary Robertson, Sous-ministre adjoint, Conformité, opérations et développement des programmes (travail)</p> <p>Gerard Baetens pour Peter Littlefield, Dirigeant principal de l'information, Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie</p> <p>Claire Caloren, Sous-ministre adjointe, Direction générale des services de versement des prestations</p> <p>Benson Gorber pour Mark Perlman, Dirigeant principal des finances, Direction générale du dirigeant principal des finances</p> <p>Ann Mousseau pour Benoit Long, Sous-ministre adjoint principal, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services</p> <p>Evelyne Power pour Peter Simeoni, Sous-ministre adjoint, Direction générale de service aux citoyens, Service Canada</p>	<p>Crystal Warner, Vice-présidente exécutive nationale, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (SEIC), Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Jacques Perrin, Vice-président national, Région de la capitale nationale, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Sebastian Rodrigues, Vice-président national des droits de la personne, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Luc Pomerleau, Agent national des ressources, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Jim McDonald, Agent des relations de travail, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Stan Buday, Président, Équipe de consultation nationale pour EDSC, Institut professionnel de la fonction publique du Canada</p> <p>Lynda MacLellan, Vice-présidente nationale pour les femmes, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Dany Richard, Président et président du Conseil d'administration, Association canadienne des agents financiers</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

	Dean Corda , Vice-président, Équipe de consultation nationale d'EDSC, Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Participants des RH	Invités
<p>Danièle Besner, Directrice générale, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Gaveen Cadotte, Directrice générale, Direction de la gestion de l'effectif, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Guy Cyr, Directeur, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p>	<p>Luc Tremblay, Directeur général, Surveillance du service des programmes, Direction générale des services d'intégrité</p> <p>Jennifer Hamilton, Directrice générale, Direction de la gestion de la main-d'œuvre, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Todd Burke, Directeur, Stratégies d'entreprise en matière de main-d'œuvre, Direction de la gestion de l'effectif, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Véronique Tremblay, Directrice intérimaire, Centre d'expertise sur le harcèlement, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Stephanie Tinkler, Directrice intérimaire, Bureau des valeurs, de la reconnaissance et de la résolution en milieu de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Isabelle Côté, Directrice, Programme des opérations de sécurité ministérielle, Unité de gestion des incidents de sécurité, Intégrité interne et sécurité, Direction des services d'intégrité</p> <p>Ausama Alsousi, Gestionnaire, Bureau des valeurs, de la reconnaissance et de la résolution en milieu de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Observateurs :</p> <p>Geneviève Jolicoeur, Gestionnaire, Centre d'expertise, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Secrétariat du CCSP :	
<p>Kathleen Tremblay, Gestionnaire, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Glenn Crane, Conseiller principal en relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Stéphanie Renaud, Coordonnatrice de projet, Comités nationaux de consultation patronale-syndicale, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Mireille Mc Nally, Rédactrice du procès-verbal</p>	
Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
1. Mot d'ouverture et approbations	
1.1 Mot d'ouverture	<p>Discussion Gail Johnson souhaite la bienvenue aux membres et les informe de la mise à disposition des services d'interprétation et des procédures d'appel en ligne. En l'absence de Crystal Warner, Jacques Perrin assume les fonctions de coprésident syndical.</p> <p>Mesure de suivi Aucune mesure identifiée.</p>
1.2 Approbation du compte rendu des discussions et des décisions du 7 novembre 2018	<p>Discussion Le compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 7 novembre 2018 est approuvé.</p> <p>Mesure de suivi Aucune mesure identifiée.</p>
1.3 Mise à jour des items en suspens de la réunion du 7 novembre 2018	<p>Discussion Tous les points en suspens mentionnés à la réunion du 7 novembre 2018 sont résolus.</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Mesure de suivi Aucune mesure identifiée.</p>
2. Mises à jour	
<p>2.1 Mise à jour sur le Plan d'action pour la diversité et l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Discussion Todd Burke fait le point sur le Plan d'action pour la diversité et l'équité en matière d'emploi et précise les mesures prises par le Ministère pour assurer le recrutement et le maintien en poste du personnel au sein des quatre groupes où des améliorations sont jugées nécessaires :</p> <p>Femmes : La principale préoccupation quant à l'atteinte des objectifs ministériels se situe au sein du groupe EC et la DGSRH cherche des possibilités de recrutement par l'intermédiaire de salons de l'emploi dans diverses universités et de recrutement ciblé. EDSC continue de constater des améliorations et peut mieux déterminer où concentrer ses efforts.</p> <p>Minorités visibles : La campagne d'auto-identification qui s'est déroulée d'octobre à décembre a été couronnée de succès et Todd Burke souligne que le Ministère compte près de 5 000 employés membres de minorités visibles. Afin de mieux comprendre les groupes professionnels qui nécessitent une attention particulière en matière de recrutement, la DGSRH mettra à profit l'information tirée du rapport de la disponibilité sur le marché du travail de 2016, récemment publié. Le groupe NU est le seul secteur préoccupant et EDSC a réussi à utiliser des processus ciblés pour réduire les écarts qui sont passés de 90 au deuxième trimestre de l'exercice 2017-2018 à 46 au cours du même trimestre de cet exercice. EDSC dispose également d'un bassin de candidats NU pour le recrutement postsecondaire, dont on peut tirer parti en utilisant l'équité en matière d'emploi (EE) comme besoin organisationnel dans le processus de sélection.</p> <p>Peuples autochtones (Autochtones) :</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>En réponse à la question de Gerard Baetens consistant à savoir si la terminologie utilisée devrait être « peuples autochtones » ou « Autochtones », Todd Burke confirme qu'« Autochtones » est le terme privilégié et que d'autres documents de présentation en tiendront compte. Gaveen Cadotte mentionne que la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> fait référence aux « peuples autochtones » et que la documentation officielle exige toujours l'utilisation de ce terme. Toutefois, dans tous les autres cas, le terme « Autochtones » sera utilisé.</p> <p>D'importantes initiatives sont en cours et, d'ici la fin du mois de mars, un processus de sélection externe et interne non impératif sera mis en place pour permettre aux Autochtones de rejoindre le groupe EX. Todd Burke mentionne qu'il s'agit d'une des premières initiatives dans la fonction publique.</p> <p>EDSC a établi une affectation Échanges Canada au niveau EX avec l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) pour examiner les politiques et procédures ainsi que les processus de sélection dans une perspective autochtone et aider le Ministère à améliorer ses pratiques de recrutement.</p> <p>En outre, en ce qui concerne ce qui est fait pour le recrutement des étudiants, Gail Johnson a envoyé des courriels aux membres du Conseil de gestion du Portefeuille ainsi qu'à HR InfoZone en février pour mettre en avant deux des groupes prioritaires (Autochtones et personnes handicapées) qui sont ciblés pour le recrutement des étudiants.</p> <p>Personnes handicapées : D'après les renseignements d'autoidentification récents, il s'agit du seul groupe visé par l'équité en matière d'emploi pour lequel la représentation des nouvelles recrues à EDSC est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active.</p> <p>En réponse au commentaire de Sebastian Rodrigues à cet effet, Gaveen Cadotte convient que le terme « écart » utilisé dans le tableau de bord de l'EE et dans la documentation connexe est problématique, car il ne décrit pas la situation dans son ensemble. Un facteur important est le maintien en poste du personnel et on sait que les personnes handicapées ont le taux de retraite anticipée le plus élevé. Pour cette raison,</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>des gains sont réalisés, mais les statistiques diminuent de nouveau en cas de départs à la retraite. Il faudrait réfléchir à la planification de la relève et à l'utilisation stratégique des initiatives de dotation pour répondre aux besoins futurs.</p> <p>Gaveen Cadotte est également d'accord avec Sebastian Rodrigues pour dire que les chiffres ne semblent pas augmenter pour la raison décrite ci-dessus. Le nombre de personnes handicapées augmente également à mesure que les employés vieillissent et souffrent de nouveaux problèmes de santé qui, à leur tour, peuvent devenir des handicaps. Les gens s'auto-identifient au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur carrière. Ces facteurs sont pris en compte lors de l'élaboration des plans et des stratégies, et Gaveen Cadotte indique qu'une stratégie ministérielle est en cours d'élaboration pour nous permettre de combler les « écarts », mais aussi de reconnaître les défis particuliers auxquels font face ces groupes d'employés.</p> <p>Il s'agit d'un domaine dans lequel le Ministère fait d'importants progrès. Des groupes de travail avec Centraide Ontario et Live-Work-Play dans la région d'Ottawa travaillent à un recrutement ciblé prévu entre avril et mai 2019. Todd Burke mentionne que le recrutement ciblé des vétérans a déjà eu lieu avec succès et que son groupe tentera de faire de même pour le recrutement des personnes souffrant d'une déficience physique ou mentale. Il rappelle aux membres que de nombreuses choses sont à prendre en compte : planification directe, jumelage d'emplois avec ces organisations, organisation d'entrevues individuelles avec les gestionnaires. Todd Burke fait remarquer que des mesures proactives sont prises pour chaque groupe recensé et que, grâce à des campagnes de sensibilisation et d'autres campagnes, des problèmes seront cernés pour être réglés au sein du Ministère. On s'efforcera de faire en sorte que les nouvelles recrues se sentent respectées et de conserver leurs services.</p> <p>Gerard Baetens recommande que James Heffernan de la DGIIIT soit consulté et Todd Burke confirme que son organisation a bénéficié de son expertise sur plusieurs initiatives.</p> <p>Todd Burke insiste également sur l'importance de faire sentir aux nouvelles recrues qu'elles sont respectées afin de conserver ainsi leurs services.</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Mesure : Aucune mesure identifiée.</p>
<p>2.2 Mise à jour sur RH-à-Paye (Phénix)</p>	<p>Discussion Jennifer Hamilton fait le point sur l'initiative RH-à-Paye. Les statistiques demeurent stables, trois employés sur quatre continuant d'avoir des problèmes de rémunération. Jennifer Hamilton fait savoir que nous disposons d'un solide système de paiement prioritaire pour les employés qui éprouvent des difficultés à cet égard. Les paiements prioritaires sont toujours possibles dans les cas où l'absence prolongée de paiements dus cause des difficultés (par exemple : augmentations en souffrance ou intérim).</p> <p>On encourage les employés à consulter leurs relevés de paye le lundi de la semaine de paye pour voir les montants qui seront déposés dans leurs comptes le mercredi. Ils peuvent ensuite signaler tout problème à leur gestionnaire, Finances et RH pour obtenir de l'aide avec une avance de salaire d'urgence.</p> <p>La Direction de la rémunération continue de croître et d'évoluer et a créé un nouveau modèle de prestation de services au cours des six derniers mois afin de soutenir les employés et les gestionnaires en matière de rémunération. Cette transformation opérationnelle s'appuie sur une équipe solide et réactive qui se consacre à la gestion, à la prévention, à la résolution et à la surveillance des problèmes de rémunération, tout en s'appuyant sur un cinquième volet de travail visant à assurer l'harmonisation avec les stratégies ministérielles et la participation des clients. Comme toujours, Jennifer Hamilton recommande aux employés et aux gestionnaires d'utiliser le processus spécialisé d'indexation de la rémunération disponible dans le « glossaire » en ligne de la DGSRH pour obtenir un soutien complet afin de traiter toutes les interventions de paye :</p> <p>http://iservice.prv/eng/hr/cb/tools_and_resources/glossary.shtml</p> <p>Jennifer Hamilton souligne que les employés et les gestionnaires peuvent aider à prévenir les problèmes de rémunération en produisant des présentations et en approuvant les demandes et la documentation en temps opportun. On a centralisé un groupe de personnes recensées comme étant des « sources fiables »</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>pour envoyer l'information au centre des services de la paye avec un taux de rejet prévu de seulement 4,2 %. Jennifer Hamilton reconnaît le travail à faire, mais les pratiques exemplaires donnent des résultats positifs. Elle informe les membres qu'ils ont presque atteint leur objectif qui consiste à former une équipe de 50 conseillers (47 au dernier décompte). L'objectif est de constituer une équipe solide qui surveillera et effectuera des analyses de données qui aideront à mieux comprendre où il y a des problèmes dans le système, où il faut se concentrer davantage et faire rapport sur ce que nous faisons comme organisation.</p> <p>Enfin, Jennifer Hamilton indique qu'elle a rencontré des collègues de l'Institut pour discuter des solutions de stabilisation et d'indexation des salaires. Cette présentation a été reçue positivement et Jennifer Hamilton fait savoir qu'elle est disposée à rencontrer d'autres agents négociateurs afin de leur exposer de manière plus détaillée ce qui est fait pour soutenir les employés et leur offrir un compte rendu du processus. Cela aiderait particulièrement les représentants des employés qui n'ont pas accès au portail puisque ce ne sont pas des employés d'EDSC, afin de mieux comprendre ses caractéristiques.</p> <p>La question de Jacques Perrin sur l'existence d'un mécanisme distinct pour les griefs salariaux est renvoyée aux Relations de travail. Guy Cyr répond qu'étant donné que la convention précédente du SEIC n'est plus en vigueur, les griefs salariaux doivent être coordonnés comme tout autre grief conformément aux conventions collectives et que tous les niveaux de la direction en sont conscients. Jennifer Hamilton indique que lorsque les griefs portent sur une question distincte de rémunération, son groupe s'efforcera de régler la question en temps opportun dès qu'il en aura connaissance.</p> <p>Mesure de suivi : Aucune mesure identifiée.</p>
<p>2.3 Harcèlement (Processus d'enquête)</p>	<p>Discussion</p> <p>Véronique Tremblay fait le point sur les plaintes de harcèlement et le processus d'enquête. Le processus de plainte offre aux employés un moyen de régler la situation de la façon la plus informelle possible, tout en ayant accès à un processus officiel. Le Centre d'expertise sur le harcèlement (CEH) est une entité neutre qui s'engage à réunir les conditions nécessaires pour promouvoir la productivité, la réalisation des</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>objectifs personnels et la protection de la dignité et de l'estime de soi. Le soutien du CEH est offert aux demandeurs et aux gestionnaires tout au long du processus.</p> <p>Véronique Tremblay indique que la page Internet du programme a été complètement remaniée. Elle contient maintenant des balados, des blogues et de l'information.</p> <p>Site intranet iService http://iservice.prv/eng/hr/harassment/index.shtml</p> <p>Demande de renseignements généraux NA-HarassmentComplaint-PlainteHarcelement-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca</p> <p>Le CEH fait la promotion de ses services au moyen de la formation sur les valeurs et l'éthique et la résolution informelle des conflits. Danièle Besner mentionne qu'une campagne de sensibilisation a eu lieu il y a quelques mois et qu'une nouvelle campagne sera bientôt lancée. Tous les employés devront suivre une formation sur les dispositions du projet de loi C-65.</p> <p>Un tableau décrivant chaque étape du processus officiel a été remis aux participants, lequel découle des directives du SCT sur le règlement des plaintes. Une attention particulière a été portée au fait que le demandeur peut désigner une personne de confiance pour l'accompagner durant le processus. Véronique Tremblay explique que les étapes du processus décrites à l'annexe A de la trousse de présentation sont tirées de la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement du SCT et de la Directive sur le traitement des plaintes de harcèlement.</p> <p>Questions : Dany Richard est satisfait du processus et demande si le Ministère a la capacité et les fonds nécessaires pour mener des enquêtes dans un délai raisonnable. Il mentionne des cas dont la résolution a pris deux ans et indique que les longs processus sont stressants pour leurs membres. Véronique Tremblay répond que le financement n'est pas un problème, mais que le processus prend du temps en raison de différents</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>facteurs tels que la complexité du cas, le nombre élevé de demandeurs, les allégations multiples, le nombre élevé de témoins à interroger et la possibilité qu'une des parties prenne congé, ce qui met fin à toute enquête pendant son absence. Le SCT mentionne un délai maximal de 12 mois pour la résolution dans sa directive, mais Véronique Tremblay reconnaît qu'il est parfois très difficile de respecter ce délai.</p> <p>Pour ce qui est de la capacité, Véronique Tremblay souligne qu'il est difficile de trouver des enquêteurs externes préqualifiés de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) puisque tous les ministères fédéraux essaient d'obtenir leurs services. En réponse à la suggestion de Danièle Richard, Véronique Tremblay dit que des mesures sont prises pour former des enquêteurs internes et que différentes possibilités sont à l'étude. À cet égard, elle reçoit l'appui de Danièle Besner qui confirme que l'on envisage de former des enquêteurs internes et qu'avec le projet de loi C-65, une liste d'enquêteurs impartiaux doit être accessible. Une entente devra être conclue avec les agents négociateurs pour convenir de l'impartialité des enquêteurs internes. Un groupe de travail a été créé pour examiner de façon proactive les répercussions du projet de loi C-65.</p> <p>Luc Pomerleau déclare que le document de la présentation ne mentionne pas le projet de loi C-65. Véronique Tremblay indique que les règlements découlant du projet de loi C-65 ne sont pas encore accessibles, mais que le CEH est au courant de tous les renseignements actuellement disponibles et siège à tous les comités connexes.</p> <p>En réponse à la question de Jacques Perrin sur le fait de savoir si le Ministère conserve des données statistiques et fait le suivi des événements (par exemple, la même personne qui aurait harcelé d'autres personnes pendant une enquête pour un autre problème), Véronique Tremblay mentionne que le CEH effectue l'analyse prima facie et qu'elle conserve donc des statistiques et suit les tendances au sein du Ministère.</p> <p>Outre les délais excessifs dans le règlement des plaintes, les représentants des employés ont mentionné que certains employés utilisent tous leurs congés pendant et après un long processus et qu'ils essaient ensuite de récupérer ce temps à leur retour.</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Jim McDonald déplore qu'il soit impossible de déposer un grief et une plainte de harcèlement en même temps. Véronique Tremblay répond que le programme est régi par les politiques du SCT, mais que l'employé est informé des deux mécanismes et détermine lequel des deux répond le mieux à ses besoins. Jim McDonald ajoute que le gestionnaire semble toujours s'en tirer sans conséquence, tandis que l'employé finit par être puni et par quitter le lieu de travail. Il ajoute que si le gestionnaire est responsable d'une situation, il devrait être puni en conséquence, et qu'un employé ne devrait pas hésiter à déposer une plainte par crainte de représailles. Danièle Besner rappelle aux membres les dispositions de la Grille disciplinaire ministérielle et que les gestionnaires les connaissent.</p> <p>Enfin, Jim McDonald se demande si les parties auront l'occasion de déterminer qui sera leur personne de soutien (ami, collègue, syndicat), et si le représentant syndical sera exclu. Jacques Perrin est d'avis que le CEH devrait envisager d'informer le demandeur que son syndicat peut le représenter et qu'un processus devrait être mis en place pour faire en sorte que les syndicats soient informés des plaintes de harcèlement.</p> <p>Mesure : Aucune mesure identifiée.</p>
3. Items proposés pour discussion	
3.1 Vérification du casier judiciaire	<p>Luc Tremblay, accompagné d'Isabelle Côté, a fourni de l'information sur la mise en œuvre du volet « filtrage de sécurité amélioré » de la Norme sur le filtrage de sécurité de 2014 du SCT, qui se déroule dans des circonstances limitées et précises. EDSC est l'un des premiers ministères à agir en ce sens.</p> <p>L'outil d'analyse des postes (OAP) vise à déterminer les exigences en matière de sécurité pour n'importe quel poste, et ce d'une manière uniforme à l'échelle du gouvernement du Canada. Cet outil établira non seulement le niveau de sécurité (fiabilité, secret, très secret), mais il déterminera également si le nouveau volet « amélioré » doit aussi être appliqué. L'OAP est fondé sur un modèle logique conçu pour évaluer les risques et les caractéristiques des postes et des fonctions d'après le type et le niveau de filtrage de sécurité</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>définis dans la norme de sécurité. Le Ministère a tenu un projet pilote sur le volet « amélioré » en avril 2016 et le processus a analysé 1 964 postes, dont 625 ont été désignés comme nécessitant une présélection améliorée. L'exercice avec l'OAP a été effectué plus récemment dans le cadre du programme du NAS, où 45 postes ont été jugés comme nécessitant également une présélection améliorée.</p> <p>Luc Tremblay explique que l'examen « amélioré » est nécessaire lorsqu'un poste est lié à des documents d'identité nationaux ou lorsque le poste exige un degré élevé de confiance du public quand le titulaire est susceptible d'influencer ou de contraindre, d'où l'inclusion des postes liés au NAS et aux services des passeports dans le cadre des projets pilotes. Lorsque l'OAP indique qu'une vérification plus poussée est nécessaire, trois examens supplémentaires sont effectués : une vérification des documents sur le respect de la loi, une vérification des sources ouvertes et une entrevue de sécurité. La VDRL est menée par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et consiste en un examen plus approfondi des antécédents d'une personne (dossiers de condamnation et de non-condamnation, accusations retirées). La VDRL prévient les menaces internes et l'infiltration du crime organisé et d'autres éléments criminels qui pourraient chercher à mener des activités susceptibles de menacer la sécurité publique ou la sécurité nationale. La menace interne est déterminée par le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). La vérification des sources ouvertes, effectuée en interne, consiste essentiellement à vérifier tout ce que l'on fait en ligne (médias sociaux, forums, sites de partage vidéo, blogues, médias et données publiques). Enfin, l'entrevue de sécurité est menée par des collaborateurs internes pour vérifier des activités personnelles, les finances, la consommation de drogues illicites et d'alcool, l'utilisation des ordinateurs et des technologies, et la présence en ligne.</p> <p>L'évaluation est réalisée au cas par cas. Si l'on juge qu'un poste comporte la nouvelle exigence améliorée et que le titulaire ne satisfait pas aux critères, il faudra trouver un autre poste pour cet employé.</p> <p>La prochaine étape, telle que décrite par Luc Tremblay, sera la mise en œuvre d'une approche progressive, à compter d'avril 2019. En raison des ressources limitées, 45 postes liés à la vérification des NAS seront mis à jour pour tenir compte de la nouvelle exigence. Les 625 postes au sein du service des passeports seront révisés lorsque leur cote de sécurité sera renouvelée. Le filtrage de sécurité amélioré s'appliquera</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>aux nouveaux employés des deux programmes. Le même exercice avec l'OAP sera finalement appliqué à chaque poste au sein du Ministère.</p> <p>Questions :</p> <p>Isabelle Côté rassure Jacques Perrin et Jim McDonald en précisant que ce processus n'aura aucune incidence sur la rémunération des employés (Phénix) puisque le niveau de classification ne sera pas modifié. Seul le numéro de poste pourrait changer.</p> <p>Gerard Baetens demande si les employés seront informés du processus de filtrage de sécurité et de la possibilité que leur habilitation de sécurité soit réévaluée en fonction de la nouvelle norme pour leur poste. Isabelle Côté confirme qu'un plan de communication est prévu pour le nouvel exercice financier.</p> <p>Jim McDonald indique que certains employés pourraient craindre que leur cote de sécurité soit rétrogradée, ce qui les empêcherait d'être embauchés. Luc Tremblay confirme que le processus n'invalidera pas l'habilitation de sécurité de niveau secret des employés.</p> <p>Enfin, Jim McDonald demande pourquoi le Ministère va si vite dans la mise en œuvre de ce processus et Isabelle Côté l'informe qu'EDSC est l'un des premiers ministères à appliquer cette norme puisqu'il a participé au projet pilote du SCT. D'autres ministères nous emboîteront le pas.</p> <p>Mesure de suivi : Aucune mesure identifiée.</p>
<p>3.2 Changements proposés au Code de conduite d'EDSC</p>	<p>Discussion</p> <p>Stephanie Tinkler, accompagnée d'Ausama Alsousi, a présenté aux membres les changements proposés au Code de conduite d'EDSC 2012 qui sera lancé en août 2019. Les commentaires des représentants des employés sont sollicités avant le 11 avril.</p>

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Le Code guide les employés dans leurs décisions et leurs actions quotidiennes en vue d'améliorer les programmes, les politiques et le service à la clientèle. Il fournit également des conseils sur les comportements attendus conformément à la législation canadienne et à la réglementation de la fonction publique. En consultation avec des experts des services ministériels, de la vérification, des services juridiques et de l'Agence du revenu du Canada (ARC), douze directions générales, bureaux régionaux et bureaux des sous-ministres (SM) ont contribué à l'ébauche du présent document.</p> <p>Stephanie Tinkler met en avant les éléments clés des mises à jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le rôle de la direction dans l'établissement du « ton au sommet ». • Clarifier le libellé sur les conséquences des infractions graves et des infractions au Code. Cela comprend des exemples d'infractions graves qui pourraient mener à la cessation d'emploi. • Fournir un guide sur la question de la déficience en milieu de travail. Les employés ne doivent jamais se rendre au travail avec des facultés affaiblies ou sous l'influence de l'alcool, des opioïdes, du cannabis, d'autres drogues ou de substances intoxicantes. • Informer les employés que la violence, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et la discrimination sur le lieu de travail sont inacceptables et ne seront pas tolérés. • Clarifier les éléments suivants : inconduite en dehors des heures de travail, les superviseurs ne doivent pas avoir de membres de la famille ou d'amis qui relèvent officiellement d'eux, il est contraire à l'éthique et inapproprié que les superviseurs établissent des relations intimes avec le personnel qui relève d'eux, les personnes aux niveaux EX et EX moins 1 doivent remplir et soumettre une déclaration de conflit d'intérêts annuellement. • Instaurer des directives supplémentaires sur l'utilisation des médias sociaux, surtout pour avertir les employés que l'intimidation et le harcèlement en ligne sont considérés comme une violation du Code. Ajouter des dispositions sur les conflits d'intérêts pour permettre à l'agent principal de divulgation de se récuser de recevoir des allégations d'actes répréhensibles le concernant ou concernant son bureau, et de transmettre ces allégations au dirigeant principal de la vérification.

**Compte rendu des discussions et des décisions de l'Assemblée du
Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)**

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmer les initiatives caritatives officiellement soutenues au sein de la fonction publique : Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC), Fonds du Coquelicot de la Légion royale canadienne et cliniques de dons de sang/Héma-Québec. <p>Stephanie Tinkler indique que des groupes de discussion seront mis sur pied pour inclure les gestionnaires et les employés qui recevront de la documentation au préalable, et demande s'ils ont des sujets de préoccupation et si des améliorations peuvent être apportées au nouveau Code. La Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants (DGAPRI) est chargée d'orienter cette démarche.</p> <p>En réponse à la demande de Jim McDonald, Stephanie Tinkler indique que les syndicats pourront examiner le Code avant sa finalisation et son lancement.</p> <p>Mesure : Les représentants des employés sont invités à faire part de leurs commentaires à Stephanie Tinkler avant le 11 avril.</p>
4. Tour de table et mot de la fin	
	<p>Discussion</p> <p>Gail Johnson remercie les présentateurs ainsi que Kathleen Tremblay et son équipe d'avoir organisé cette réunion. Elle est reconnaissante de la participation active des membres du comité et estime qu'il est important de continuer à tenir ces réunions. On demande aux membres du comité de fournir des idées de points à l'ordre du jour au Secrétariat.</p>