

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Date :	Le 7 novembre 2018	Lieu :	Salle de conférence David MacDonald, Centre de gestion, 1 ^{er} étage, Portage IV
Présidente :	Crystal Warner	Heure :	De 10 h à 12 h 30
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>Catherine Adam, Sous-ministre adjointe principale, Direction générale des politiques stratégiques et de service</p> <p>Denis Skinner 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, région du Québec</p> <p>Benson Gorber pour Mark Perlman, Dirigeant principal des finances, Direction générale du dirigeant principal des finances</p> <p>Evelyne Power, Directrice exécutive, Projet spécial, Direction générale de services aux citoyens</p> <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>Marie-Flore Baptiste, Directrice générale, Orientations stratégiques et service de gestion, Direction générale des services de ressources humaines</p> <p>Guy Cyr, Directeur, Relations de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p>		<p>Crystal Warner, Vice-présidente-exécutive national, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Eddy Bourque, Président national, 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>Rose Touhey, Vice-présidente régionale, Hors Canada, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Linda Koo, Agente 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 des professionnels de la Fonction publique du Canada</p> <p>Nicolas Brunette-D'Souza, Conseiller en relations de travail, Association canadienne des agents financiers</p> <p>Neil Burron, Président, section locale 514, Association canadienne des employés professionnels</p> <p>Hayley Millington, Représentante nationale, Droits des femmes, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada</p>	

**Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS**

	<p>Lynda MacLellan, Vice-présidente nationale, Droits des femmes, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Adele McLean, Vice-présidente, Équipe de consultation nationale pour EDSC, Institut des professionnels de la Fonction publique du Canada</p>
Secrétariat du CCPS :	Invités
<p>Kathleen Tremblay, Gestionnaire, Relations de travail, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>José Vasquez, Conseiller principal, Secrétariat des comités nationaux de consultation patronale-syndicale, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p>	<p>Jennifer Hamilton, Directrice exécutive, Direction de la rémunération, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Todd Burke, Directeur, Stratégies relatives à l'effectif, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Susan Ingram, Directrice exécutive, Leadership en gestion du changement et préparation organisationnelle, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services</p> <p>Russell Egan, Directeur général, Direction générale de la gestion intégrée des services, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services</p> <p>Mélanie Charbonneau, Conseillère principale en formation continue, Direction de la gestion de l'effectif, Direction générale des services en ressources humaines</p> <p>Véronique Tremblay, Directrice intérimaire, Centre d'expertise en harcèlement, Direction de la gestion des milieux de travail, Direction générale des services des ressources humaines</p> <p>Brigitte Desormeaux, Gestionnaire, Politiques et programmes, Direction de la gestion de l'effectif, Direction générale des services en ressources humaines</p> <p>Kathia Ouellette Ferguson, Directrice exécutive, Projets spéciaux, Direction générale de la gestion intégrée des services, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services</p>

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
1.1 Mot d'ouverture	Discussion

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Crystal Warner souhaite la bienvenue aux membres et invite les participants à s'exprimer dans la langue officielle de leur choix, l'interprétation simultanée étant disponible. Gail Johnson se réjouit à la perspective de tenir des discussions fructueuses pour faire avancer plusieurs points.</p> <p>Mesure Aucune.</p>
1.2 Approbation du procès-verbal de la réunion du 18 juillet 2018	<p>Discussion Le compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 18 juillet 2018 est approuvé tel quel.</p> <p>Mesure Aucune.</p>
1.3 État des mesures de suivi en suspens de la réunion du 18 juillet 2018	<p>Discussion Crystal Warner signale que sept des huit points à régler qui ont été mentionnés à la réunion du 18 juillet 2018 sont réglés. Des pourparlers sont en cours afin de déterminer la meilleure approche pour discuter du dernier point, soit « Ententes sur les services essentiels ».</p> <p>Mesure Aucune.</p>
2.1 Mise à jour sur le Plan d'action pour la diversité et l'équité en matière d'emploi	<p>Discussion Brigitte Desormeaux et Todd Burke font le point sur le Plan d'action sur la diversité et l'équité et présentent un résumé des statistiques sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du Ministère au 1^{er} juillet 2018.</p> <p>Mme Desormeaux souligne le lancement du Réseau des employés appartenant à une minorité visible, prévu pour le 15 novembre 2018. Sébastien Rodrigues propose d'utiliser le terme « membre des groupes raciaux visibles » pour désigner les minorités visibles. Selon Sébastien Rodrigues, un tel changement permettrait une représentation égale au sein des différents groupes des minorités visibles. Il est soutenu dans cette démarche par Rose Touhey, qui mentionne que le SEN utilise également ce terme. Todd Burke précise que ce terme est prévu par la loi, mais qu'il se penchera sur la question et fera part de ses conclusions à tous par courriel.</p> <p>À la suite de la campagne d'auto-identification visant à sensibiliser les employés à l'importance de remplir le formulaire d'auto-identification, des statistiques récentes montrent qu'un plus grand nombre de personnes ont eu recours à cet outil. Gaveen</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Cadotte mentionne qu'il y a eu des discussions avec l'équipe d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) quant à la façon d'utiliser les données obtenues par auto-identification en tenant compte des protocoles stricts en place. Ces renseignements seront communiqués quand ils seront prêts.</p> <p>Todd Burke informe le comité que le Ministère recrute des Autochtones au-delà de leur taux de disponibilité au sein de la population active. La principale lacune se trouve au sein du groupe EX et peut être comblée à l'avenir par l'utilisation de méthodes de recrutement telles que la dotation non impérative. Gail Johnson mentionne que le nouveau sous-ministre est d'accord et qu'elle veillera à ce qu'il y ait un plan d'action d'ici la fin de l'exercice financier.</p> <p>Brigitte Desormeaux mentionne que selon les données disponibles, 60 % des employés handicapés d'EDSC seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui en fait le taux d'admissibilité à la retraite le plus élevé du Ministère. On continue à faire la promotion de l'embauche de personnes handicapées à EDSC, en partenariat avec LiveWorkPlay.</p> <p>Brigitte Desormeaux déclare que dans le cadre des prochaines étapes de cet exercice, elle travaillait avec le groupe transgenre afin d'élaborer des outils pour mieux les soutenir dans leur milieu de travail. EDSC élabore également un plan de communication interne pour la diversité et l'inclusion pour 2018-2019 ainsi qu'un site Web pour soutenir les employés transgenres et leurs gestionnaires.</p> <p>En réponse aux questions de Sebastian Rodrigues sur la façon dont le Ministère s'y prend pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles au sein du groupe NU, Todd Burke répond qu'une réunion avec des collègues du renouvellement des ressources humaines aura lieu en novembre pour examiner la disponibilité de la main-d'œuvre. Les résultats de cette initiative seront communiqués par courriel.</p> <p>Adele McLean demande si la direction s'assure que les mesures d'adaptation nécessaires sont prises rapidement pour les employés handicapés. Benson Gorber confirme que beaucoup de choses se passent à l'égard des mesures d'adaptation.</p> <p>Marie-Flore Baptiste signale qu'il existe un réseau dynamique pour les personnes handicapées et l'accessibilité et qu'un projet d'envergure est en cours à Passeport, où l'information sur les mesures d'adaptation et les outils requis pour certains employés handicapés seront accessibles par le biais de PeopleSoft. Les employés seront en mesure de gérer les renseignements les concernant et les gestionnaires y auront accès.</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Crystal Warner demande que les renseignements soient présentés à l'avenir dans un tableau. En réponse à la question de Mme Warner sur les futures annonces de dotation, Gail Johnson indique qu'un recrutement ciblé est possible et Mme Warner appuie cette méthode de dotation pour tous les groupes représentés.</p> <p>Dans le même ordre d'idées, Crystal Warner mentionne que même si les syndicats appuient les activités visant à promouvoir la diversité et d'autres projets comme Centraide, elle estime que ces activités ne sont peut-être pas suffisamment financées, car on demande parfois aux employés de « s'adresser à leur syndicat pour le financement des activités ». Mme Warner souligne que les cotisations syndicales ne servent pas à promouvoir de telles activités patronales. Gail Johnson assure que des fonds sont affectés à la promotion de ces activités et demande que des exemples de réponses de ce genre soient fournis pour examen et discussion ultérieure.</p> <p>Mesures</p> <ol style="list-style-type: none">1. Todd Burke transmettra à tous les participants l'information concernant la terminologie relative aux minorités visibles.2. Crystal Warner donnera des exemples de syndicats à qui l'on demande de financer les activités des employeurs.3. Brigitte Desormeaux fournira une liste de tous les groupes et les liens connexes vers les sites Web pertinents, à partir du site Web Diversité et inclusion.
<p>2.2 Le point sur RH-à-Paye (Phénix) [point permanent]</p>	<p>Discussion</p> <p>Jennifer Hamilton présente une mise à jour aux membres au sujet des RH-à-Paye (Phénix) et les données fournies à l'appui pour ce point. Le système de paye de « nouvelle génération » en est à l'étape de l'approvisionnement et SPAC revoit actuellement sa structure de prestation de services. SPAC mettra en œuvre sa méthode d'affectation des conseillers en rémunération aux ministères d'ici la fin de 2019 et a officiellement publié sa feuille de route de stabilisation de la rémunération.</p> <p>En réponse à la question de Jacques Perrin concernant l'impôt de Revenu Canada et l'incidence des erreurs de rémunération sur les employés, Jennifer Hamilton répond que les ministères attendent des directives du Secrétariat du Conseil du Trésor et du BDPRH sur les paiements en trop et les T4. L'information reçue sera communiquée aux employés, aux gestionnaires et aux représentants des employés. Gail Johnson ajoute que le SCT planifie une campagne de sensibilisation à ce sujet.</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Neal Burron suggère de mettre au point un outil d'autovérification que les employés pourraient utiliser pour relever les erreurs de rémunération avant qu'elles ne deviennent graves. Mme Hamilton est d'accord et indique que SPAC collabore à l'élaboration d'un tel outil avec les ministères qui ont une longueur d'avance à cet égard.</p> <p>Jennifer Hamilton fait le point sur l'initiative de la DOP d'EDSC, dans le cadre de laquelle 50 conseillers en rémunération de SPAC se consacrent au traitement des opérations d'EDSC, en veillant à ce que toutes les nouvelles opérations soient traitées à temps pour éviter d'augmenter l'arriéré. Parallèlement, EDSC a rapatrié quatre opérations de « haute importance » et a réorienté son effectif de conseillers en rémunération vers le traitement interne des démissions, des départs à la retraite, des retours de congé et des congés autorisés pour les employés non EX. La Direction générale des services en ressources humaines nettoiera les dossiers de tous les employés dans le cadre d'une approche globale du CIDP visant à clore les dossiers.</p> <p>Crystal Warner est en faveur d'une approche humaine où les employés peuvent parler à une personne travaillant au Ministère de leurs préoccupations en matière de rémunération. En réponse à la question de Mme Warner sur le tri des dossiers de l'arriéré à Service Canada, Jennifer Hamilton explique que le groupe de SPAC part du principe que les nouveaux dossiers demeurent nouveaux. Ils traitent les transactions dans l'ordre où elles se présentent. Le taux de succès quant au traitement des demandes se chiffre à 90 %.</p> <p>Gail Johnson mentionne que nous voulons affecter plus d'employés au traitement des dossiers de l'arriéré, mais qu'il y a un problème de recrutement; en ce moment, tous les ministères tentent de recruter des employés en rémunération. Le sous-ministre est conscient du problème et a demandé que tout soit fait pour régler les problèmes d'arriéré.</p> <p>Mesure Aucune.</p>
3.1 Grille disciplinaire et plan de communication	<p>Discussion</p> <p>Guy Cyr présente une nouvelle grille disciplinaire élaborée dans le but de guider les gestionnaires délégués dans le traitement des cas d'inconduite, qui sera utilisée avec les lignes directrices du SCT sur la discipline. La grille est présentée aux membres pour obtenir leurs commentaires.</p> <p>Guy Cyr explique en outre que la grille est censée être utilisée pour soupeser les facteurs atténuants et aggravants, et que chaque acte doit être examiné au cas par cas, tout en permettant aux gestionnaires de prendre des décisions à leur discrétion.</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>La grille est fondée sur la jurisprudence et évoluera. M. Cyr indique qu'il est prévu de communiquer ce nouvel outil directement aux gestionnaires et de l'afficher sur iService, où tous y auront accès.</p> <p>Crystal Warner indique que le SEIC est très préoccupé par l'application de l'outil. De plus, elle perçoit qu'on privilégie une approche punitive plutôt que corrective (p. ex. correction par la formation, l'encadrement). Elle mentionne que le syndicat fera un suivi par écrit. D'autres représentants des employés, du SEN, de l'IPFPC et de l'ACAF sont en désaccord avec le concept d'une grille disciplinaire et font part de leurs préoccupations concernant les entraves au pouvoir discrétionnaire.</p> <p>Guy Cyr répond que la grille disciplinaire sera mise en œuvre et invite les syndicats à fournir d'autres commentaires par courriel sur les points qu'ils aimeraient voir modifiés.</p> <p>Mesure Les membres du syndicat doivent faire parvenir leurs commentaires par écrit à Guy Cyr.</p>
3.2 Centre d'expertise sur le harcèlement	<p>Discussion</p> <p>Véronique Tremblay fait le point sur les activités du Centre d'expertise relativement au harcèlement et invite les participants à lui faire part de leurs commentaires. Le premier ministre et le greffier du Conseil privé ont clairement indiqué que la priorité devait être accordée à ce dossier. Le projet de loi C-65, qui modifie le <i>Code canadien du travail</i> afin de renforcer le régime visant à prévenir le harcèlement et la violence dans les lieux de travail, notamment le harcèlement et la violence qui sont de nature sexuelle, a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018.</p> <p>La présentation portait sur les trois piliers du programme :</p> <ul style="list-style-type: none">• Prévention• Résolution• Rétablissement/maintien <p>Mme Tremblay rappelle aux membres qu'EDSC s'est engagé à fournir aux employés un milieu de travail inclusif et respectueux, exempt de harcèlement. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2017 révèlent que 17 % des employés d'EDSC se sentent harcelés.</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>En 2015, le Programme de règlement des plaintes de harcèlement a été mis sur pied pour améliorer la façon dont les plaintes sont gérées au sein du Ministère, grâce à la collaboration avec de multiples partenaires et intervenants et au soutien à l'égard d'initiatives ministérielles clés. Mme Tremblay confirme que le sous-ministre Graham Flack a clairement indiqué qu'il n'y aurait aucune tolérance à l'égard du harcèlement à EDSC.</p> <p>Véronique Tremblay explique que les 14 recommandations du rapport du greffier du Conseil privé sont divisées en cinq thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique;• Soutien aux employés : Fournir des conseils, des outils et des ressources afin d'aider tous les employés à prévenir et à régler les conflits, à signaler des problèmes et à déposer des plaintes en toute sécurité, et à se retrouver dans ce qui peut être un processus complexe;• Leadership : Les dirigeants de tous les niveaux doivent démontrer leur engagement envers un milieu de travail exempt de harcèlement, renforcent la culture organisationnelle respectueuse et interviennent en cas de comportement inapproprié;• Améliorer la capacité d'intervention : Cerner et mobiliser plus facilement des experts pour appuyer les fonctionnaires;• Perfectionnement des compétences et pratiques exemplaires : Fournir aux employés et aux gestionnaires de la formation et du soutien pour mieux comprendre à quoi ressemble le spectre du harcèlement et les rôles des fonctionnaires dans la création de milieux de travail civils et respectueux. <p>Les prochaines étapes consistent à améliorer les communications, à lancer une campagne de sensibilisation et de prévention, à veiller à ce que les employés, les gestionnaires et les témoins sachent à qui s'adresser pour discuter ou rapporter des événements et, enfin, à s'assurer que le programme s'adapte aux besoins changeants. Mme Tremblay invite les membres du comité à lui faire part de leurs commentaires et de leurs idées.</p> <p>Crystal Warner mentionne que les membres sont inquiets en raison de la durée des enquêtes. Jim McDonald l'appuie à cet égard et estime également que le temps nécessaire pour déclencher le processus d'enquête est excessif. M. McDonald ajoute que même si le projet de loi C-65 a été adopté, rien ne semble avoir changé. Il reconnaît que l'employeur a fait de bons efforts, mais il croit que le processus est revenu à la case départ.</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>Karen Brook souhaite qu'une consultation distincte soit organisée. Mme Brook, appuyée par Linda Koo, ajoute que la question de la restauration n'est pas abordée en cas de plaintes de harcèlement non fondées. Sebastian Rodrigues indique qu'il s'agit d'un point sur lequel les syndicats auraient pu être consultés en début de processus.</p> <p>Mesure Véronique Tremblay transmettra aux membres les 14 recommandations du greffier du Conseil privé.</p>
3.3 Approche pour la coordination de la main-d'œuvre de service	<p>Discussion</p> <p>EDSC réalise actuellement des projets et des initiatives d'envergure dans le cadre de son plan de transformation des services. Kathia Ouellette Ferguson fait le point sur les activités entreprises pour appuyer la transformation de la main-d'œuvre et propose un plan d'engagement avec les syndicats pour les 12 prochains mois.</p> <p>Mme Ouellette Ferguson souligne que la transformation progresse et que l'éventail des facteurs influant sur la façon de soutenir l'effectif ministériel est pris en considération. Le but final consiste à offrir des services d'excellente qualité fondés sur les gens.</p> <p>Susan Ingram et Russell Egan estiment qu'il faut aider les dirigeants, les gestionnaires et les employés à comprendre la vision de l'avenir afin de s'assurer que les bonnes personnes sont nommées aux bons postes. Ils croient également qu'il faut aider les employés à réaliser leur plein potentiel en fonction des compétences requises et leur donner les outils nécessaires pour s'adapter aux changements à mesure qu'ils surviennent.</p> <p>Mme Ouellette Ferguson aimerait faire participer les représentants syndicaux avant de commencer l'examen des descriptions de travail pour le volet PM-AS dans le cadre de son initiative d'examen des rôles et sollicite des représentants du SEIC.</p> <p>Linda Koo demande au comité de faire de ce sujet un point permanent à l'ordre du jour du comité. Mme Koo indique qu'elle souhaite faire partie de tout examen de groupe (PA).</p> <p>Au sujet des modèles organisationnels soulevés par Jacques Perrin, Gaveen Cadotte mentionne qu'après examen de divers modèles, EDSC et Service Canada en sont maintenant à l'étape de la mise en œuvre. Mme Cadotte indique que le sous-ministre</p>

Comité de consultation patronal-syndical sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	<p>a demandé la mise en œuvre d'ici la fin de l'exercice financier. M. Perrin mentionne qu'il fera le pont avec l'équipe ministérielle de Service Canada pour assurer la cohérence avec EDSC dans ce dossier.</p> <p>Mesure 1. Le SEIC fournira des représentants pour l'examen du volet PM-AS à Kathia Ouellette Ferguson.</p>
<p>3.4 Initiatives et stratégies pour la santé mentale en milieu de travail</p>	<p>Discussion Faute de temps, il est décidé de reporter ce point. Comme le matériel a été fourni au préalable, les membres sont invités à soumettre leurs questions au secrétariat. Stan Buday demande que ce point soit inscrit en priorité dans l'ordre du jour de la prochaine réunion.</p> <p>Mesure Ce point doit être inscrit parmi les premiers à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CCPSRH.</p>
<p>4.0 Tour de table et mot de la fin</p>	<p>Discussion</p> <p>Jim McDonald suggère d'augmenter la durée des réunions du CCPSRH afin d'avoir suffisamment de temps pour que tous les points soumis par la direction et la partie syndicale soient présentés.</p> <p>D'une manière générale, Claire Caloren demande à tous de s'abstenir d'utiliser des acronymes peu connus, en anglais et en français, lors des réunions.</p> <p>Les coprésidents remercient les membres, les interprètes et le secrétariat. Toutes les questions ayant été abordées, la réunion est levée.</p> <p>Mesure Il faudrait envisager de prolonger la durée des réunions.</p>