|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Date : | 10 juin 2019 | Lieu : | Centre de gestion des événements et des conférences, salle Pontiac, Portage IV, Gatineau (Qc) |
| Co-Présidents : | Jacques Perrin en remplacement  De Crystal Warner  Mary-Ann Triggs en remplacement de Gail Johnson | Heure : | De 13 h à 15 h |
| Secrétariat : Secrétariat du Comité de consultation syndicale-patronale (CCSP) | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Participants d’EDSC | **Participants des syndicats** |
| **Mary Ann Triggs** **au nom de** **Gail Johnson,** sous-ministre adjointe, Direction générale des services de ressources humaines  **Gary Robertson**, sous-ministre adjoint, Conformité, opérations et développement des programmes, Programme du travail  **Benoît Long**, sous-ministre adjoint principal, Direction générale des services de transformation et gestion intégrée des services  **Nisa Tummon au nom de Cliff Groen,** sous-ministre adjoint, Direction générale des Services de versement des prestations  **Mélanie Vardy au nom de Peter Simeoni**, sous-ministre adjoint, Direction générale de service aux citoyens, Service Canada  **Isabelle Côté au nom d’Elise Boisjoly**, sous-ministre adjointe, Direction générale des services d’intégrité, Service Canada  **Gerard Baetens au nom de Peter Littlefield**, dirigeant principal de l’information, Direction générale de l’innovation, de l’information et de la technologie  **Claire Caloren**, sous-ministre adjointe, Région du Québec, Service Canada  **Benson Gorber au nom de Mark Perlman**, dirigeant principal des finances, Direction générale du dirigeant principal des finances  **Ann Mousseau au nom de Benoit Long**, sous-ministre adjoint principal, Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services | **Jacques Perrin au nom de Crystal Warner**, vice-présidente exécutive nationale, Syndicat de l’Emploi et de l’Immigration du Canada, Alliance de la fonction publique du Canada  **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  **Stan Buday**, président, Équipe de consultation nationale pour EDSC, Institue des professionnels de la fonction publique du Canada  **Eddy Bourque**, président national, Syndicat de l’Emploi et de l’Immigration du Canada, Alliance de la fonction publique du Canada  **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  **Karen Brook**, agente des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels  **Dany Richard**, Président, Président et président du conseil d’administration, Association canadienne des agents financiers  **Dean Corda**, vice-président, Équipe de consultation nationale d’EDSC, Institue professionnel de la fonction publique du Canada  **Rose Touhey**, Vice-présidente régionale, Hors Canada, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada  **Luc Pomerleau**, Agent national des ressources, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada  **Jim McDonald**, agent des relations de travail, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada  **Nicolas Brunette-D’Souza**, conseiller en relations de travail, Association canadienne des agents financiers  **Yvonne Snaddon**, contact alternatif de l’équipe de consultation nationale pour EDSC, Institue des professionnels de la Fonction publique du Canada |
| Participants des RH | Invités |
| **Danièle Besner**, directrice générale, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines  **Marie-Claude Pelletier**, directrice générale, Collège@EDSC, Direction générales des services de ressources humaines  **Vicki Cunliffe**, Directrice générale, Direction générale de la gestion de l'effectif, Direction générale des services de ressources humaines  **Susan Smith** au **nom de** **Marie-Flore Baptiste**, directrice générale, Orientations stratégiques et service de gestion, Direction générale des services de ressources humaines  **Guy Cyr**, directeur, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines | **Jennifer Hamilton**, directrice exécutive, Direction de la rémunération, Direction générale des services de ressources humaines  **Véronique Tremblay**, gestionnaire, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines  **Dominic Gonthier,** directeur, Services stratégique d’apprentissage, Collège@ESDC, Direction générale des services de ressources humaines  **Todd Burke**, directeur, Stratégies relatives à l'effectif, Direction générale de la gestion de l'effectif, Direction générale des services de ressources humaines  **Kimberly Tondino Gauthier**, gestionnaire intérimaire, Services à la clientèle, Stratégies relatives à l’effectif ministériel, Direction de la gestion de l’effectif, Direction générale des services de ressources humaines  **Earl Hoeg,** directeur exécutif, Gestion nationale des biens immobiliers, Direction générale du dirigeant principal des finances  **Duncan Keith,** gestionnaire, Solutions en milieu de travail, Direction du dirigeant principal des finances,  **Reginald Parsons,** coprésident du Cercle des employés autochtones, EDSC |
| Secrétariat du CCSP : | |
| **Kathleen Tremblay**, gestionnaire, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines  **Stéphanie Renaud**, Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH)  **Mireille Mc Nally**, Secrétaire de séance | |

| **Point à l’ordre du jour** | **Discussions et mesures de suivi** |
| --- | --- |
| Mot d’ouverture et approbations | |
| * 1. **Mot d’ouverture** | **Discussion**  Jacques Perrin a débuté la réunion en souhaitant la bienvenue aux membres. Mary Ann Triggs a aussi pris le temps de souhaiter la bienvenue aux membres du comité et aux invités. Jacques Perrin a demandé si, à l’avenir, le secrétariat pourrait faire en sorte que les membres obtiennent deux cartables distincts, l’un en anglais et l’autre en français, pour faciliter la consultation.  **Mesure**  Le secrétariat fournira deux cartables distincts (anglais/français) à l’avenir. |
| * 1. **Approbation du compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 18 mars 2019** | **Discussion**  Le compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 18 mars 2019 a été approuvé tel quel.  **Mesure**  Aucun suivi. |
| * 1. **État des mesures de suivi en suspens de la réunion du 18 mars 2019** | **Discussion**  Tous les points en suspens soulevés à la réunion du 18 mars 2019 sont considérés comme réglés.  **Mesure**  Aucun suivi. |
| Mises à jour | |
| * 1. **Le point sur le Plan d’action sur la diversité et l’équité en matière d’emploi (EE)**   **(Point permanent)** | **Discussion**  Todd Burke et Kimberly Tondino Gauthier ont présentés des données à jour sur la diversité et l’inclusion fondées sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 2011. La présentation contient des renseignements erronés ou des erreurs de calcul, et une version révisée sera fournie à Kathleen Tremblay pour distribution aux participants.  Représentation des femmes.  Mme Tondino Gauthier a fourni des données sur la représentation des femmes dans des domaines clés. La Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH) a contribué au lancement d’un inventaire continu du groupe EC pour combler l’écart relevé. Pour ce faire, on mentionne que l’EE est comme un besoin organisationnel dans le processus de sélection.  Minorités visibles (MV)  Kimberley Tondino Gauthier a indiqué qu’ils visent des campagnes de recrutement ciblées afin de comblerl’écart.  Groupe autochtone  Kimberley Tondino Gauthier a indiqué que l’écart le plus important se situe au niveau EX. Un récent processus du groupe EX a été lancé et clôturé avec près de 200 candidats.  Personnes handicapées  La fonction publique (FP) s’est engagée à embaucher 5 000 personnes handicapées au cours des cinq prochaines années. EDSC a fait de la sensibilisation et réalisé des activités de recrutement ciblé par jumelage d’emplois avec des organismes comme Centraide et Live-Work-Play, EARN. Todd Burke mentionne qu’ils ont participé avec la Commission de la fonction publique (CFP) à des activités de recrutement ciblé. Ils envisagent d’embaucher environ 125 personnes au cours des deux prochaines années pour participer à un programme de stages de deux ans dans le cadre duquel les gestionnaires auront la possibilité, après un an, de nommer ces personnes sans processus de sélection. On espère qu’on pourra ainsi augmenter la représentation des personnes handicapées au sein de l’effectif.  Autres initiatives  Mme Tondino Gauthier a fait état d’une campagne réussie tenue l’automne dernier visant à sensibiliser les employés et à les encourager à s’auto-identifier. La campagne a mené à l’identification de 5 000 personnes handicapées. Un réseau national a été lancé l’automne dernier et le comité exécutif sera choisi par voie d’élection.  Mme Tondino Gauthier a annoncé que le Ministère travaille à l’élaboration d’un guide pour appuyer les employés transgenres et leurs gestionnaires. Les comités travaillent à ce vaste projet, et leur travail devrait être terminé d’ici la fin de la prochaine année financière (AF).  M. Burke a indiqué que les prochaines étapes pour les premiers et deuxièmes trimestres de 2019-2020 seront, entre autres, la mise en place de tableaux de bord sur l’EE qui seront accessibles à tous les employés d’EDSC. Une stratégie d’accessibilité est en cours d’élaboration avec la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), avec l’entrée en vigueur du projet de loi C-81, *Loi visant à faire du Canada un pays exempt d’obstacles*. À cet égard, la DGSRH participe à un certain nombre d’initiatives en ce qui concerne le recrutement ciblé et la sensibilisation des organisations. La sensibilisation des organisations autochtones nationales et un échange avec l’Association des femmes autochtones du Canada permettront d’obtenir le point de vue des Autochtones et d’examiner nos politiques, nos processus et la terminologie des avis d’emploi afin d’éliminer tout obstacle systémique potentiel. La rédaction d’avis en langage clair et simple est nécessaire pour recruter dans les communautés désirées.  Jacques Perrin a demandé si les présentateurs sont sûrs que les organismes rejoints sont les bons pour saisir l’ensemble des défis communautaires. M. Burke a répondu qu’une entente d’échange a été conclue avec l’une des organisations et qu’il en sera de même avec trois autres dans le but d’obtenir leurs commentaires et points de vue sur nos politiques et procédures. Son équipe travaillera avec les 84 organismes de formation pour les compétences et l’emploi des Autochtones (FCEA) lorsque ceux-ci font du jumelage d’emplois et cherchera également à obtenir les points de vue des Premières Nations, des Inuits et des Métis.  En ce qui concerne les LGBT2Q+, Sebastian Rodrigues fait référence à un courriel qu’il a envoyé à M. Burke en mars, dans lequel il demande si la communauté de la région de l’Ontario a désigné un champion de la diversité. M. Burke obtiendra des détails et répondra à la question de M. Rodrigues hors ligne pour s’assurer de répondre adéquatement à sa question. Jacques Perrin suggère de partager la réponse avec ce groupe.  M. Rodrigues a demandé comment et quand le recrutement ciblé des membres des minorités visibles (MV) a été amorcé, et si le suivi est maintenu à des fins de transparence. M. Burke a mentionné qu’ils visent septembre/octobre pour le groupe des infirmières (NU). Certaines régions ont déjà procédé au recrutement ciblé de NU, mais à ce stade, les leçons apprises sont en cours d’analyse et, bien que le pourcentage ait diminué de 50 %, il reste encore beaucoup de travail à faire.  M. Perrin a demandé si les programmes d’aide au recrutement pour la diversité et les personnes handicapées s’adressent également aux vétérans ou s’il y a des processus distincts. M. Burke a répondu que les efforts visant les vétérans ne sont pas mêlés à ceux en matière de diversité. EDSC a récemment organisé une activité de recrutement à Ottawa à l’intention des vétérans, à laquelle les Forces armées canadiennes (FAC), Anciens Combattants Canada (ACC), la CFP et le ministère de la Défense nationale (MDN) étaient invités. Cinquante des 200 vétérans invités y ont assisté, 28 gestionnaires y ont participé, de nombreuses offres d’emploi ont été faites et ont fait l’objet d’un suivi.  M. Burke a mentionné que la campagne de recrutement d’étudiants de cette année a porté ses fruits. EDSC a déjà multiplié par cinq son recrutement d’étudiants par rapport à l’année dernière et prévoit d’en embaucher encore plus dans un avenir très proche.  M. Rodrigues, en ce qui concerne les 60 % des personnes handicapées admissibles à la retraite, demande s’il existe un plan d’action dans ce domaine du recrutement et du maintien en poste. M. Burke est d’accord et précise que ce chiffre est maintenant de 40 % et c’est la raison pour laquelle ils partagent non seulement le recrutement ciblé pour les étudiants, mais aussi le recrutement des étudiants autochtones et des étudiants handicapés afin de s’assurer que ces chiffres s’améliorent. Le recrutement ciblé se poursuivra, de même que les partenariats avec divers organismes dont il a été question précédemment pour intégrer les personnes handicapées au marché du travail.  M. Perrin a parlé d’une préoccupation déjà exprimée par M. Rodrigues au sujet d’un employé sourd-muet qui a déclaré que la formation en ligne n’est pas présentée dans un langage facile à comprendre et qu’il pourrait être utile d’inclure des sous-titres codés ou de recourir à un interprète dans les ateliers. M. Burke a remercié le syndicat d’avoir partagé ces points pertinents qui seront portés à l’attention du Collège.  En ce qui concerne les stages pour les personnes handicapées, Rose Touhey demande si les 125 personnes recrutées seraient uniquement des étudiants ou s’il y aura une autre forme de recrutement. M.  Burke a affirmé que ce recrutement s’inscrivait dans le cadre d’un projet pilote de la fonction publique, conformément à l’objectif du gouvernement de recruter 5 000 personnes au cours des cinq prochaines années. Il est distinct du recrutement habituel des étudiants. Il confirme en outre que ces employés seraient rémunérés aux taux réguliers et qu’ils occuperaient des postes de divers groupes et niveaux professionnels. De plus, en réponse aux préoccupations d’Eddy Bourque, M. Burke a indiqué que l’auto‑identification des personnes handicapées a montré différentes périodes d’affectation. Comme les membres des syndicats aimeraient une répartition des périodes d’affectation, M. Burke vérifiera auprès du Groupe de la protection des renseignements personnels si cette information peut être fournie.  **Mesures**   1. La présentation sera mise à jour et fournie à Kathleen Tremblay pour être partagée avec les membres du comité. 2. Réponse aux questions sur les personnes LGBT2Q+ – Champion de la diversité en Ontario. 3. Les préoccupations concernant la formation et les ateliers pour les sourds-muets doivent être portées à l’attention du Collège. 4. Après vérification auprès du Groupe de la protection des renseignements personnels, les détails des périodes d’affectation des personnes qui se sont auto-identifiées sera fournie. |
| * 1. **Le point sur RH-à-Paye (Phénix)**   **(Point permanent)** | **Discussion**  Jacques Perrin a tenu à exprimer sa reconnaissance pour le soutien reçu jusqu’à présent. Il rappelle une préoccupation qu’il a déjà exprimée, à savoir que lorsqu’un syndicat soulève un cas, c’est parce qu’il n’a plus d’options pour aider un de ses membres et demande que les portes de communication demeurent ouvertes pour discuter de ces questions.  Jennifer Hamilton a fait remarquer que des améliorations progressives en ce qui a trait à la rémunération ont été constatées au cours des derniers mois et que même si 69 % des employés qui sont encore touchés par les problèmes liés à Phénix représentent un pourcentage appréciable, ce pourcentage est en baisse. EDSC a mis sur pied une direction des services de rémunération qui forme maintenant une équipe dont le mandat est axé sur le soutien des employés d’EDSC et ainsi que des collègues de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) qui est le principal fournisseur de services de paye. EDSC traite maintenant à nouveau la paye pour les départs à la retraite, les démissions, les congés non payés et les retours de congé. L’équipe de Mme Hamilton s’est concentrée sur la façon de mieux soutenir les employés qui ont des problèmes de paye. À cette fin, en réponse à la principale question soulevée par le personnel, un nouvel outil d’explication des talons de chèque de paye a été créé au sein d’EDSC et sera lancé cette semaine. En réponse aux questions de Lynda McLellan et de Sebastian Rodrigues, Mme Hamilton a répondu que la formation dure environ 30 minutes et qu’ils ont travaillé en étroite collaboration avec le Collège pour s’assurer qu’il respecte les normes en matière d’adaptation afin que la formation soit ouverte aux personnes handicapées. Jennifer Hamilton ajoute qu’elle organisera avec plaisir une démonstration à l’intention du personnel qui ne fait pas partie d’EDSC si on lui en fait la demande et qu’elle accueillera favorablement toute rétroaction.  Enfin, Mme Hamilton a souligné que la direction et les employés sont encouragés à soumettre de l’information à la DGSRH par l’entremise de Phénix en temps opportun et de façon exacte. Les dernières années ont montré que Phénix fonctionne mieux lorsqu’on y saisit de l’information exacte et en temps opportun.  En réponse à la question de Jim McDonald quant à savoir si la formation sur les talons de chèque de paye peut être donnée pendant les heures de travail, Jennifer Hamilton indique qu’elle reviendra devant le comité avec cette information.  Dany Richard a indiqué qu’il apprécie les efforts déployés pour la formation, mais qu’à son avis, le talon de chèque de paye pourrait aussi être rendu plus facile à comprendre. SPAC pourrait envisager de simplifier le talon de chèque de paye. Jennifer Hamilton indique que du travail a été fait à cet égard pour créer un nouveau format de talon de chèque de paye semblable au format en vigueur avant Phénix.  Eddy Bourque a demandé si EDSC fait le suivi du temps que les employés consacrent à tenter de résoudre leurs problèmes de paye. Il comprend que les personnes dans les centres d’appels se font dire d’attendre pour s’en occuper à l’heure du dîner et pendant les pauses, ce qui n’est pas juste. Cela a une incidence sur la productivité et M. Bourque croit qu’il devrait y avoir un code pour exempter ce temps. Mme Hamilton dit qu’aucun suivi à cet égard n’était effectué pour le moment.  **Mesure**  Effectuer un suivi pour obtenir des conseils officiels à savoir si la formation sur les talons de chèque de paye peut être donnée pendant les heures de travail ou en dehors des heures de bureau. |
| * 1. **Harcèlement**   **(Point permanent)** | **Discussion**  Véronique Tremblay a fait le point sur les activités du Centre d’expertise (CE) sur le harcèlement et expliqua les piliers de la prévention et du rétablissement.  En ce qui concerne la prévention, Mme Tremblay expliqua que selon les statistiques, en 2016-2017, seulement 22 % des plaintes répondaient à la définition de harcèlement, alors que 60 % répondent à la définition en 2018-2019, ce qui montre une meilleure compréhension des définitions.  Dans le cadre de la campagne de prévention, une vidéo d’appui a été réalisée avec les quatre sous-ministres (SM) pour encourager les employés à prendre des mesures, que ce soit à titre de victimes ou de témoins d’une situation. Pour rejoindre un maximum de personnes, ce message vidéo ainsi que des détails sur ce qu’il faut faire si l’on est victime ou témoin de harcèlement ou l’on doit gérer des cas de harcèlement en milieu de travail, seront disponibles sur l’écran d’accueil de tous les postes de travail au cours des prochaines semaines.  Un sondage a été réalisé du 8 au 24 mai et 5 519 réponses ont été reçues. L’équipe analyse les tendances et l’information, et Mme Tremblay reviendra devant le comité pour présenter les résultats.  Quatre balados témoignages sur des « Histoires vraies » seront bientôt lancés sur des sujets tels que : le harcèlement sexuel, le harcèlement entre employés, le harcèlement psychologique d’employé à gestionnaire et vice-versa.  En ce qui concerne le rétablissement, l’approche du programme consiste à élaborer des plans d’action personnalisés pour aider à rétablir le milieu de travail, ce qui peut comprendre la médiation, dans le but de favoriser et de rétablir la cohésion au sein du groupe.  Jacques Perrin a remercié Mme Tremblay et a fait remarquer qu’il est déconcertant de constater que le harcèlement sexuel demeure la principale forme de harcèlement en milieu de travail, surtout à la lumière des récentes révélations dans les médias.  Se référant aux organigrammes, M. Perrin a fait remarquer que les syndicats figurent au bas de la liste comme ressource, mais que le premier réflexe des employés est de leur demander d’intervenir. M. Perrin a estimé que les syndicats devraient occuper une meilleure position dans l’organigramme, car ils font partie de la solution. Mme Tremblay a convenu que l’aide des syndicats est importante et attire l’attention des membres sur le deuxième encadré de l’organigramme où leurs services sont décrits. Néanmoins, M. Perrin aimerait que les syndicats soient clairement identifiés dans l’organigramme et demande si le CE aiguille effectivement les employés vers les représentants syndicaux. Mme Tremblay confirme qu’ils fournissent de l’information sur les possibilités et le soutien offerts aux employés et assure que le rôle des syndicats est abordé dans leurs discussions.  En réponse à la question de M. Perrin au sujet d’un mécanisme permettant de séparer les parties au besoin, Mme Tremblay répond que le CE examine rapidement la gravité de chaque cas et qu’il intervient rapidement pour séparer les parties au besoin. Elle confirme que la direction est obligée de renvoyer les plaintes au CE, Danièle Besner étant la représentante déléguée pour la mise en œuvre du programme.  En réponse à la question d’Eddy Bourque à savoir si les statistiques de 2016 (22 %) et de 2018-2019 (60 %) étaient fondées sur le même nombre de plaintes, Mme Tremblay répond que les chiffres sont différents, mais que les ratios sont comparables.  M. Bourque a mentionné que les gestionnaires prennent des mesures proactives pour résoudre les problèmes moins graves dès les premières étapes du conflit et demande si des données existent à cet effet. Mme Tremblay a mentionné qu’il n’existe pas de données spécifiques à cet égard, mais qu’il s’agit d’un indicateur qui est pris en compte dans l’augmentation du nombre de plaintes répondant à la définition du harcèlement. Dans les séances de formation de sensibilisation, il y a un message sur l’importance d’agir dès les premières étapes d’un conflit en milieu de travail. Des efforts sont déployés pour changer la culture et le harcèlement doit être pris au sérieux dès le début. Mme Besner indique qu’ils essaient d’appliquer le processus de rétablissement plus tôt, sans nécessairement attendre la résolution, ce qui aide aussi.  En réponse à la question de M. Perrin sur les enquêteurs, Mme Tremblay a confirmé que la liste des enquêteurs qualifiés de SPAC est utilisée par rotation. Mme Besner confirme que l’on n’a pas fait appel aux enquêteurs de la Direction générale de l’intégrité pour les enquêtes sur le harcèlement. Les échéanciers sont négociés avec les enquêteurs au début du contrat, mais il peut être difficile de les respecter, car certains éléments peuvent échapper à leur contrôle, par exemple, un employé en congé de maladie prolongé.  Rose Touhey a ajouté au commentaire de M. Bourque sur l’augmentation du pourcentage et s’inquiète du fait que l’on puisse considérer que ce pourcentage est positif alors que 60 % des plaintes répondant à la définition de harcèlement est une donnée toujours troublante.  **Mesure**  Le sondage réalisé du 8 au 24 mai sera analysé et les résultats seront présentés au comité. |
| Points proposés pour discussion | |
| * 1. **Sensibilisation à la culture autochtone**   **Formation** | **Discussion**  Marie-Claude Pelletier a expliqué le contexte de ce sujet qui fait partie de la priorité du gouvernement du Canada d’appuyer la réconciliation en mettant en œuvre la recommandation no 57 de la Commission de vérité et réconciliation. EDSC a lancé un plan triennal de sensibilisation à la culture autochtone, et Mme Pelletier parle du chemin parcouru par le Ministère depuis 2017 sur le plan de la sensibilisation à la culture autochtone.  Reginald Parsons a indiqué que des partenariats clés ainsi qu’une gouvernance appropriée ont été établis avec la Division de la coordination et de l’engagement autochtones, qui a été créée en février 2017 pour servir de point de convergence des efforts d’EDSC visant à accorder la priorité à la réconciliation avec les peuples autochtones et promouvoir leur autodétermination. Dans sa présentation, M. Parsons décrit les organisations et les réseaux autochtones et leurs rôles.  M. Parsons a indiqué que pour atteindre l’objectif de former tous les employés, le niveau de sensibilisation de chaque employé doit être pris en compte, en discussion avec le gestionnaire qui doit encourager les occasions et les activités d’apprentissage. En 2017-2018 et pour les deux années suivantes, chaque employé doit participer à une activité d’apprentissage portant sur la sensibilisation à la culture autochtone. La formation formelle et informelle est encouragée, de même que la lecture de livres ou le visionnement de films, ainsi que l’apprentissage en classe.  Mme Pelletier a mentionné qu’en 2017-2018, 68 % des employés avaient suivi une formation de sensibilisation à la culture autochtone. En 2018-2019, ces statistiques sont passées à 74 %. On croit que ces chiffres sont plus élevés parce qu’il y a beaucoup d’activités de formation informelle qui n’ont pas nécessairement été comptabilisées dans le système. À cette fin, le Collège a créé une nouvelle fonctionnalité dans SABA afin de mieux saisir les données à l’avenir. Mme Pelletier a ajouté qu’un calendrier annuel des activités, tant nationales que régionales, sera préparé.  Sebastian Rodrigues et Jacques Perrin se questionnent sur les délais observés pour la formation des employés, et Marie-Claude Pelletier explique que dans les données de chaque année financière, une activité prédéterminée et cosignée par l’employé et le gestionnaire dans le cycle est requise. Dès maintenant, les nouveaux employés disposeront d’un an pour suivre leur formation. Ils éviteront ainsi d’avoir à satisfaire aux exigences de formation dans un court laps de temps. M. Perrin indique que les syndicats sont d’accord pour que la formation fasse l’objet d’une promotion continue tout au long de l’année.  Lynda MacLellan a affirmé que les centres d’appel et les centres Service Canada n’ont peut-être pas eu suffisamment de temps pour recevoir une formation adéquate, citant une réunion des centres d’appels de l’Ontario en mars 2018 où l’apprentissage consistait à lire un imprimé de 35 pages des cours de sensibilisation à la culture autochtone. Il y avait des dizaines de liens, mais qui n’ont pas pu être consultés. À la fin du document de 35 pages se trouvaient des instructions sur la façon d’ajouter la formation dans SABA. Sur une bonne note, Mme MacLellan affirme qu’elle avait entendu des membres de la région de l’Ouest dire qu’ils pensaient que la formation était bien faite.  **Mesure**  Aucun suivi. |
| **3.2 Modernisation du milieu de travail d’EDSC** | **Discussion**  Benson Gorber a présenté Earl Hoeg qui a présenté la future initiative de modernisation du milieu de travail d’EDSC. Leurs équipes ont contribué aux efforts de modernisation avec les TI, la DGSRH et la Sécurité pour se concentrer sur ce qui fonctionne le mieux pour les employés.  Le milieu de travail d’EDSC mettra l’accent sur l’optimisation du potentiel des employés. Des leçons ont été tirées de Milieu de travail 2.0 sur la façon de travailler de façon intégrée.  L’objectif du milieu de travail axé sur les activités (MTAA) est de permettre aux employés de ne pas être affectés à un poste de travail particulier afin qu’ils puissent choisir le cadre de travail optimal dont ils ont besoin en fonction de la tâche qu’ils doivent effectuer ce jour-là. Les employés disposeront d’une variété de choix pour différentes options : des postes de réflexion, des espaces collaboratifs isolés contre le bruit et séparés des autres zones pour favoriser la concentration ; des salles de projets équipées de technologies permettant l’importation d’idées provenant d’autres fonctions et emplacements géographiques. Au lieu que 40 % des locaux d’EDSC restent vacants un jour donné, des investissements seront effectués afin que les employés disposent des moyens de réussir en leur faisant confiance et en leur donnant accès à la technologie et à un environnement de travail adéquat pour donner le meilleur d’eux-mêmes au service des Canadiens.  M. Hoeg a expliqué en outre qu’un certain nombre de projets exploratoires sont en cours et que des consultations ont eu lieu sur une base limitée avec les groupes qui sont engagés et que ses équipes gèrent le changement avec eux. Il mentionne que l’on cherche à obtenir l’appui de la haute direction pour être les ambassadeurs du changement et que l’on cherche également à obtenir du financement pour s’assurer que les investissements en TI peuvent s’harmoniser avec les investissements immobiliers requis.  M. Hoeg a indiqué que la diapositive 22 donne un aperçu des endroits où des projets exploratoires et d’éventuels projets du MTAA sont possibles. Plus précisément, il s’agit de 18 à 20 emplacements au cours des trois prochaines années, ce qui se traduira par la modernisation d’environ 3 000 points de travail. Cela représente environ 10 % ou un peu moins de l’espace total existant, dont environ 5 % sont modernisés chaque année.  Les syndicats ont également demandé comment sera établi l’ordre de priorité des différents secteurs de l’organisation et M. Hoeg répond que les efforts sont axés actuellement sur les locaux à bureaux généraux, suivis par les locaux de prestation de services à Service Canada, puis par les centres de soutien à la clientèle.  Dean Corda a demandé si le Ministère a effectué ou prévoit effectuer des études de conception pour le MTAA. M. Hoeg a répondu qu’ils doivent faire des analyses pour chaque mise en œuvre, p. ex. : 405, avenue Terminal à Ottawa, où ils essaient de trouver des solutions et de les mettre à l’essai dans cet espace pour le rendre plus accessible que ne l’exige le Code national du bâtiment.  Jacques Perrin a demandé quel est le lien entre le projet et l’annonce récente de l’ouverture de cinq nouveaux bâtiments dans la RCN. M. Hoeg a répondu qu’il s’agit des centres de collaboration du GC conçus par SPAC à titre de projet pilote limité. C’est la vision que veut adopter SPAC, et EDSC travaille avec eux depuis un certain temps déjà sur ce concept de collaboration du GC.  M. Perrin a demandé comment les employés ayant des limitations spécifiques seront traités (éclairage, sièges spécifiques, tapis de souris, logistique). M. Hoeg a indiqué que l’obligation de prendre des mesures d’adaptation sera toujours respectée dans toutes les situations à titre de principe fondamental. Les employés pourront travailler dans les types d’espaces qui répondront le mieux à leur façon de travailler. L’idée derrière le MTAA est d’offrir une plus grande variété de choix afin que toute considération particulière puisse être prise en compte.  M. Perrin et Yvonne Snaddon ont affirmé que des études publiées par l’industrie et les universités ont cerné des problèmes liés à la réduction de la productivité et à l’augmentation des congés de maladie. Le Ministère tiendra-t-il des statistiques à cet égard ? M. Hoeg a affirmé qu’ils se sont penchés sur ce qui a pu mal tourner dans ces mises en œuvre, tout comme SPAC. Il convient qu’ils pourraient peut-être examiner cette question de plus près. La mise en œuvre du Guide de conception du milieu de travail du gouvernement du Canada en tient compte et traite de la plupart des questions cernées.  Mme Snaddon a demandé ce qui peut être fait pour les gens qui tiennent à leurs habitudes et qui ont tendance à venir tous les jours dans le même endroit pour constater qu’ils n’y ont peut-être plus accès. M. Hoeg a indiqué que nous n’en sommes qu’au début, mais qu’en ce qui concerne les projets pilotes, les employés disent que c’est le projet le plus productif auquel ils ont participé et qu’ils ne souhaitent pas revenir en arrière. Certaines personnes reconnaissent qu’elles ont des habitudes bien ancrées, mais cela n’a pas encore été un problème.  Dany Richard a aimé l’information contenue dans la présentation. Si tout est bien fait, il croit que cela fonctionnera pour les membres du Bureau du dirigeant principal des finances (BDPF). On peut accepter plus facilement de perdre un poste de travail que l’on a personnalisé en affichant des photos de famille si l’on sait qu’on pourra travailler de n’importe où, à distance et dans divers bureaux, et que le télétravail sera encouragé. M. Richard croit que les mesures devront être adaptées pour les membres qui ne veulent pas de changement et propose qu’on leur accorde six mois pour s’adapter, puis d’en discuter de nouveau plus tard. La façon la plus simple de faire adhérer tout le monde est de montrer l’espace de travail, selon M. Richard. M. Hoeg a convenu convient que c’était le plan et a mentionné que des visites du 3eétage nouvellement rénové du Complexe Les Terrasses auront lieu en mai, juin et juillet pour commencer.  **Mesure**  Aucun suivi. |
| **3.3 Code de conduite d’EDSC** | **Discussion**  Jacques Perrin a mentionné que certains employés ne sont pas autorisés à examiner le Code de conduite du Ministère pendant les heures de travail. Danièle Besner a indiqué que cette affaire fera l’objet d’une enquête et qu’elle fera rapport aux syndicats.  **Mesure**  Les ressources humaines doivent enquêter sur le temps nécessaire pour se renseigner sur le code et la conduite et l’attestation régionale. |
| Tour de table et mot de la fin | |
| **4. Tour de table et mot de la fin**  **4.1 Tour de table**  **4.2 Mot de la fin** | **Discussion**  Eddy Bourque a demandé si des lettres sur les ententes sur les services essentiels ont été envoyées parce que certains membres de la région de l’O.-T. ont dit ne pas les avoir reçues. Guy Cyr a répondu qu’aucune lettre n’a été envoyée à EDSC.  En ce qui concerne les ententes de télétravail, Jacques Perrin demande comment établir un lien entre un groupe ou une direction générale en particulier et la mise en œuvre de sa propre politique de télétravail. M. Cyr a mentionné qu’ils en ont été informés la semaine dernière lorsque la Vérification interne a effectué une vérification de la Directive sur le télétravail et qu’ils ont constaté qu’une direction générale avait élaboré ses propres documents sur le télétravail. M. Cyr vérifiera pour voir ce qui s’est passé, mais il confirme que la Directive ministérielle s’applique à tous.  M. Perrin a remercié les présentateurs et leurs équipes pour le travail accompli pour le personnel régional et remercie également le secrétariat.  Toutes les questions ayant été examinées, la séance a été levée à 15 h. |