

RÉUNION DU COMITÉ CONSULTATIF SUR LES RELATIONS EMPLOYEURS-EMPLOYÉS

Le 26 avril 2019, de 10 h 30 à midi

Salle de conférence 153

Centre forestier Hugh-John-Flemming, 1350, rue Regent, Fredericton (N.-B.)

Présents :

GNB (l'employeur, ci-après appelé FCT pour Finances et Conseil du Trésor)

Nada Sarkis, négociatrice, FCT
Melanie Mullin, conseillère en classification, FCT
Leslie Hebb, gestionnaire, FCT (MTI)
Sophie Cormier, Relations avec les employés, FCT
Greg Sweetland, directeur, MAAP
Mélanie Roussel, gestionnaires, FCT (MEGL)
Stacey Chessie-Shepard, FCT (MDER/MAAP)

Participante invitée : Myrna Belyea-Tracy, directrice, Sécurité et mieux-être des employés, FCT

IPFPC (ci-après appelé le syndicat)

Paul Hartigan, syndicat
Sheila MacLean, ing.
John Michael McPhee, ing.
Mike Pauley, ing.

Absents : Duncan Fraser, Carl Dingee (en raison d'une inondation de la Transcanadienne)

Mike Cormier, directeur, MEGL
Duane Clowater, directeur, MIT

Réunion présidée par : Nada Sarkis

Secrétaire de séance : Sheila MacLean

N°	Point	Discussion	Mesure à prendre
1.	Adoption de l'ordre du jour	Ajout du point 6.1 – Journée de bénévolat. Le procès-verbal est adopté tel que modifié.	
2.	Examen du procès-verbal de la réunion du 31 octobre 2018	Le groupe prend connaissance du procès-verbal modifié. Il décide d'enlever les noms sous les mesures à prendre ainsi que de tous les autres procès-verbaux. Le MRH sera désormais appelé FCT. Le procès-verbal est adopté tel que modifié.	Le syndicat enverra le procès-verbal modifié à FCT aux fins de sa traduction.
3.	Affaires courantes		
	Points	Discussion	Mesure à prendre
3.1	4.5 Mise à jour sur la Stratégie du personnel	FCT signale que la personne invitée, Fred Finn, à faire le point sur cette initiative a été incapable d'être présente. Le point est ajouté à l'ordre du jour de la prochaine réunion.	FCT invitera Fred Finn à la prochaine réunion
3.2	4.7 Fermeture des bureaux en hiver	Le syndicat mentionne qu'aucun problème relatif à l'hiver n'a été signalé, mais il n'a pas obtenu de message clair au sujet des inondations du printemps (lecture très déroutante des messages) et tout le monde n'a pas accès au courriel gouvernemental en dehors du travail. Le syndicat fait observer que les employés ne savent pas exactement quels travailleurs sont considérés comme essentiels et il précise qu'il est possible d'appeler un numéro de téléphone du gouvernement fédéral et du district 5 du MTI pour écouter un message enregistré sur les mesures à prendre. Le syndicat recommande un réexamen du processus et l'identification des travailleurs essentiels. FCT convient de vérifier le processus existant et les améliorations possibles.	FCT assurera un suivi par rapport au processus actuel et à la normalisation des messages.
3.3	4.8 Traduction et affichage des procès-verbaux	FCT se chargera de la traduction. L'affichage des procès-verbaux n'a pas encore été réglé. FCT rencontrera le syndicat pour jeter un coup	FCT et le syndicat examineront la question de

		d'oeil sur le site Web du syndicat et mieux comprendre où les procès-verbaux pourraient être affichés.	l'affichage dans les plus brefs délais.
3.4	4.9 Examen externe des salaires	FCT examinera cette demande. FCT demande quand le syndicat aimerait obtenir les renseignements. Le syndicat répond qu'il aimerait les obtenir avant septembre dans la mesure du possible.	FCT assurera un suivi.
3.5	4.10 Mise à jour sur les lignes directrices sur l'utilisation de substances (aussi appelé la Directive sur l'utilisation de substances au travail)	FCT ne sait pas au juste si le suivi relatif aux préoccupations touchant la protection de la vie privée signalées lors de la dernière réunion a été assuré. Le syndicat réitère que le problème réside dans le fait que l'éventail des postes critiques pour la sécurité est trop large (essentiellement quiconque a un permis de conduire). Le gouvernement fédéral a déterminé les types de postes critiques pour la sécurité qui seraient visés par ce genre de tests. Le syndicat ajoute qu'il a également besoin d'une définition des moments où effectuer les tests ainsi que d'une liste de contrôle à l'intention des gestionnaires des situations qui seraient considérées comme une justification adéquate afin que tous les ministères mettent en application les mêmes mesures. FCT indique que les renseignements en question figurent dans le programme de formation (webinaire) des gestionnaires sur la consommation de substances au travail et que la liste de contrôle est affichée sur le site intranet du GNB.	FCT examinera les préoccupations concernant la protection de la vie privée et assurera un suivi auprès du syndicat avant la prochaine réunion.
3.6	4.12 Participation de l'IPFC aux procédures de recours officielles ou informelles	Le groupe réexamine la question en compagnie du nouveau président de FCT afin de le familiariser avec le dossier. Une nouvelle personne-ressource représentant FCT est confirmée pour les problèmes pouvant surgir.	Confirmation du nom de la personne-ressource de FCT
4.	Affaires nouvelles	Discussion	Mesure à prendre
4.1	Compte rendu sur les politiques en matière de violence et de harcèlement	<p>La participante invitée mentionne que la Directive AD 2913 sur un milieu de travail respectueux (auparavant la Directive sur le harcèlement au travail) a été mise à jour pour inclure des définitions d'un milieu de travail et plus de détails dans les sections des procédures.</p> <p>Le Règlement 2018-82 (Règlement sur la violence au travail) établi en vertu de la <i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> est désormais en vigueur depuis le 1^{er} avril 2019. Le Nouveau-Brunswick a été l'une des dernières provinces à se doter de ce genre de mesure législative. Le nouveau règlement exige que tous les employeurs établissent et adoptent un code de pratique (CP) écrit, et il impose une formation obligatoire sur la politique et les codes de pratique.</p> <p>La nouvelle Directive AD 2708 relative à la prévention de la violence au travail a été approuvée; la directive et les documents pertinents seront rendus publics sous peu. Les outils mis au point comprennent des modules de formation en ligne, un outil d'évaluation du risque de violence, un formulaire en format pdf sur le CP à remplir et un rapport d'incident de violence (document pdf à remplir ou imprimable). Les hauts dirigeants de chaque ministère prépareront conjointement avec leur personnel clé et les représentants de la sécurité leur propre plan de mise en oeuvre. Un CP visant des secteurs particuliers au sein des ministères sera ébauché et on consultera le CMSS pour obtenir sa contribution. Chaque gestionnaire aura la responsabilité de former le personnel sur le CP. Les ministères devront suivre leur CP et en effectuer chaque année un réexamen ou une mise à jour.</p> <p>Le syndicat fait remarquer que son expérience du système fédéral a révélé que le harcèlement psychologique constitue l'aspect présentant le plus de difficulté, car il peut être considéré comme un type de harcèlement ou de violence. Le syndicat recommande que la majorité</p>	FCT examinera ces préoccupations.

		<p>des problèmes soient classés comme des problèmes de violence parce que la directive relative à la violence prévoit une enquête obligatoire. Le syndicat explique avoir déjà géré un dossier qui avait été soumis à titre de problème de harcèlement, mais qui avait été rejeté sans qu'il y ait eu enquête. Il avait dû déposer un grief et, après enquête, il avait été constaté que le grief était justifié et des mesures avaient été prises pour corriger la situation. Le syndicat ajoute qu'il ne veut pas devoir recourir à la même approche et il encourage FCT à veiller à ce que la politique prévoie à tout le moins une enquête de fond sur la plainte avant son rejet.</p> <p>Le syndicat demande comment FCT prévoit enquêter sur les incidents violents. FCT précise que l'enquêteur retenu dépendra probablement du problème soulevé. L'enquête pourrait être réalisée par le personnel de sécurité, un enquêteur sur les incidents interne ou un enquêteur indépendant.</p>	
4.2	Mise à jour sur la directive relative aux mesures d'adaptation	FCT mentionne qu'on est en train de mettre la dernière main à un mémoire au Conseil exécutif (MCE) visant la présentation d'une nouvelle directive sur les mesures d'adaptation au travail. Des ressources particulières seront requises pour faciliter les initiatives de retour au travail. FCT fournira une formation sur la nouvelle directive. Le syndicat se dit heureux de l'affectation de ressources particulières pour aider les travailleurs victimes d'accidents ou ayant souffert de maladies à retourner au travail.	
4.3	Situation familiale	Le syndicat fait remarquer qu'aucun supplément parental n'est prévu dans la convention collective actuelle pour les pères naturels. Le syndicat avait demandé une telle mesure lors de la dernière ronde de négociation, mais il avait seulement obtenu un supplément pour l'adoption et n'en avait pas reçu pour les pères naturels. Plusieurs syndiqués voulaient prendre le congé, mais en ont été incapables en raison de son coût prohibitif dû au fait qu'ils ne touchaient pas de supplément. Une définition de la situation familiale a été ajoutée dans le rapport de la Commission des droits de la personne de 2017 ainsi que dans la <i>Loi</i> . Le syndicat veut rendre FCT conscient de ce problème et de l'incohérence existante.	FCT examinera ces préoccupations.
4.4.	Période probatoire dans les cas de promotion	Le syndicat affirme qu'il comprend l'importance d'une période probatoire lors de l'embauche de nouveaux employés. La période probatoire continue à laquelle sont toutefois assujettis les employés de longue date promus dont les antécédents professionnels sont connus et accessibles cause un stress inutile et accroît les problèmes de conservation du personnel. La vaste majorité des promotions n'ont jamais été remises en question et si la situation posait des difficultés, on disposerait d'autres moyens qu'une période probatoire pour gérer les problèmes. Le syndicat fait observer que le gouvernement fédéral a aboli ce genre d'exigence il y a 25 ans sans que cela pose de problème. Le syndicat affirme qu'une telle mesure représenterait une disposition parfaite à inclure dans la nouvelle Stratégie du personnel.	FCT portera ce point à l'attention du personnel travaillant sur la Stratégie du personnel.
4.5	Taux d'achèvement des évaluations du rendement	Le syndicat demande quels ont été les taux d'achèvement en 2017-2018. FCT fournit les chiffres qui suivent : MEGL – 100 % MTI – ING syndiqués seulement Édifices – 38 % Opérations – 50 % Conception – 81 % Construction – 65 %	

		<p>Services immobiliers – 67 % AGV – 50 % EPGA – 33 % D1 - vacant D2 – S.O. (aucun poste) D3 – 100 % D4 – S.O. D5 – 100 % D6 – 100 % MAAP – 92 % Les évaluations du rendement de 2018-2019 doivent être soumises avant le 30 juin 2019</p>	
4.6	Statistiques sur la désignation des ingénieurs – 2018	<p>FCT précise que le MTI et le MEGL transmettront les statistiques les plus récentes par courriel. Le MEGL effectue un exercice de désignation par année. Cette année, les statistiques ont été reçues vers la mi-janvier et ont été approuvées en mars. Le processus de désignation débute en mars et dure jusqu'en mai.</p>	FCT enverra les statistiques les plus récentes dans les plus brefs délais.
4.7	Mise à jour au sujet de la perception des comptes en souffrance Vets	<p>FCT affirme que les débiteurs sont en souffrance depuis longtemps et sont en train de devenir un problème sérieux. Le groupe forme un comité composé de représentants de l'administration, de vétérinaires, de personnel de soutien administratif et de gestionnaires pour trouver une solution. La politique a été mise à jour. Une PON a été élaborée (ex. : refuser la prestation de services jusqu'au paiement; les services d'urgence doivent alors être payés préalablement) et un plan de communication a été mis en place pour informer les clients.</p>	
5.1	Nouvelles politiques	<p>Aucune nouvelle politique n'est signalée mis à part celles dont le groupe a déjà discuté.</p>	
5.2	Mises à jour sur la dotation	<p>FCT a été avisé de ce qui suit : MTI – Le Ministère enverra une mise à jour par courriel. MAAP – Le ministère est doté d'un effectif complet. Le concours du poste de pathologiste est clos; une offre sera présentée sous peu. MEGL – Un poste vacant; il sera affiché la semaine prochaine. Certains employés ont été détachés et des remplaçants temporaires sont en poste pour une période déterminée. MDER – Il enverra une mise à jour par courriel.</p>	FCT enverra les statistiques les plus récentes dans les plus brefs délais.
6.1	Journée de bénévolat	<p>Le syndicat précise que seuls les employés exclus des négociations sont admissibles à la Journée de bénévolat. Il a tenté d'ajouter ce point dans la dernière convention collective, mais son ajout a été refusé. La direction envoie des notes de service aux employés pour les encourager à faire du bénévolat et à utiliser un congé à cet effet. Ces messages causent de la confusion et abaissent le moral de nos syndiqués, car ils ne sont pas admissibles. FCT explique que des entretiens ont eu cours sur la question et qu'il pourrait être possible pour les syndiqués visés par les négociations d'utiliser un congé de bénévolat selon l'activité. FCT transmettra certains renseignements sur les critères pertinents à ce sujet.</p>	FCT enverra des renseignements au sujet de la Journée de bénévolat au syndicat dans les plus brefs délais.
6.	Levée de la réunion	<p>La réunion est levée à 12 h 35.</p>	
7.	Prochaine réunion	<p>La prochaine réunion est provisoirement fixée au [à déterminer]. <i>MISE À JOUR : 23 octobre 2019.</i></p>	

Italique: Mises à jour effectuées depuis que la réunion a eu lieu.