

Pêches et Océans Canada
COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CNCPS)

10 mai 2018
12 h – 16 h (HNE)

Ottawa (Ontario)
(Salle de conférence de la sous-ministre, 200, rue Kent)

PROCÈS-VERBAL ET MESURES À PRENDRE

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 1 : Mot d'ouverture et examen de l'ordre du jour

Kevin Stringer, sous-ministre délégué

Le sous-ministre délégué ouvre la réunion et transmet les regrets de la sous-ministre, qui n'a pu être présente.

Le sous-ministre délégué rappelle à chacun que l'objectif général de la réunion est de favoriser les discussions sur les points à l'ordre du jour et d'encourager un dialogue productif sur les questions en milieu de travail dans un climat de respect mutuel et de confiance. Ainsi, pendant cette période de changement et de croissance pour le Ministère, il indique qu'il est essentiel que les représentants syndicaux, les gestionnaires et les employés continuent à travailler ensemble sur les défis et qu'il faut continuer à entretenir des relations positives et productives.

Il indique que le budget de 2018 prévoit des investissements qui permettront au Ministère de continuer à réaliser ses travaux relativement à la Garde côtière canadienne, au Programme de protection des océans (PPO), aux Sciences, aux Biens immobiliers, à Conservation et Protection, et aux programmes des Affaires autochtones, entre autres. Cela donnera lieu à des occasions de promotion pour les employés ainsi qu'à l'embauche de nouveaux talents afin de perfectionner la prochaine génération d'employés au sein du Ministère.

Le sous-ministre délégué présente Mario Pelletier, nouveau responsable du PPO, en plus de sa fonction de sous-commissaire des Opérations de la Garde côtière canadienne.

Les modifications apportées à l'équipe de la haute direction et la mise en œuvre de l'Équipe de stabilisation de la paye sont soulignées. De plus, le sous-ministre délégué félicite Greg Phillips pour son élection en tant que président national de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

Le Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (STSE) demande qu'une discussion sur l'accès à Internet à bord des navires de la Garde côtière canadienne soit ajoutée à l'ordre du jour. Le STSE demande également que la « peur des repréailles » devienne un point permanent à l'ordre du jour du CNCPS.

La Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) demande que l'hameçonnage devienne un point de discussion.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 22 novembre 2018; le mercredi 12 décembre 2018 constitue une date de remplacement.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 2 : Examen du procès-verbal et des mesures de suivi tirées de la réunion du CNCPS du 27 novembre 2017

Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés

Le sous-ministre adjoint, Ressources humaines et Services intégrés (SMA RHSI) fait le point sur ce qui suit :

- Le Ministère veillera à réserver deux dates lors de la planification du prochain Symposium sur les relations de travail de Pêches et Océans Canada (MPO) et s'engage à garantir des sujets de discussion plus interactifs.
- Aperçu de la croissance au Ministère en raison des investissements réalisés dans le PPO. Ce point est abordé plus en détail au point 6 de la présente réunion.
- Le Ministère continue d'examiner la faisabilité de la conduite de vérifications sur les dossiers de paye des employés.
- Le Ministère progresse en ce qui concerne l'embauche de nouveaux membres du personnel afin de garantir que le Programme de sécurité du MPO respecte ses engagements.
 - L'agent de sécurité du Ministère (ASM) confirme que le cadre d'enquête sera envoyé à l'ensemble des agents négociateurs pendant la semaine du 14 mai 2018.
 - Le STSE demande qu'une réunion soit organisée entre l'ASM et les agents négociateurs afin de tenir une discussion approfondie plutôt. Le SMA RHSI s'engage à fournir aux agents négociateurs une copie du cadre et indique qu'une réunion de suivi sera organisée.

Mesures à prendre :

- L'ASM enverra un cadre d'enquête aux agents négociateurs et organisera une réunion de suivi avec les agents négociateurs.

BPR : Agent de sécurité du Ministère

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 3a : Respect en milieu de travail

Philippe Morel, SMA, Écosystèmes aquatiques,

Patrick Vincent, DGR, Région du Québec, et

Terry Fleet, représentant à la consultation nationale, IPFPC

Terry Fleet, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), est présenté comme le nouveau coprésident pour la partie syndicale du Comité sur le respect en milieu de travail.

Le SMA, Écosystèmes aquatiques mentionne trois initiatives du Comité :

- un dialogue amélioré continu sur le respect au sein du Ministère;
- le Jour du respect 2018 est provisoirement prévu le 28 novembre 2018 (afin de poursuivre la tradition du troisième jour avant la fin du mois);

- les améliorations apportées au site Web :
 - un blogue du nouvel agent de liaison en ce qui concerne le respect;
 - les points saillants des nouvelles initiatives.

Terry Fleet indique que le Ministère a fait de grands progrès et que toutes les régions ont désormais mis en place un comité sur le respect.

Le directeur général régional de la région du Québec, champion ministériel du Comité sur le respect en milieu de travail, déclare que le Ministère a fait de grands progrès sur la façon dont le Comité mobilise les régions et les secteurs. Le Ministère compte actuellement 70 ambassadeurs du respect qui aident les gestionnaires en matière de respect en milieu de travail. Ces ambassadeurs jouent un rôle important en veillant à ce que le Comité et le Ministère continuent sur cette lancée. Le dialogue sur le respect est permanent au sein du Ministère, dans l'ensemble des régions et à bord des navires.

Todd Panas (STSE) annonce aux participants qu'il prendra un peu de recul par rapport au Comité étant donné qu'il a accepté un rôle davantage de premier plan au sein d'autres ministères en vue d'atteindre le même niveau d'engagement que celui atteint au sein d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) et du MPO. Il continuera à participer, mais à une certaine distance. Il ajoute qu'il est fier des travaux réalisés et que d'autres ministères ont besoin de parvenir à des réussites similaires à celles du MPO.

Le sous-ministre délégué conclut la discussion sur le respect en indiquant que nous avons dépassé le simple fait de parler du respect pour agir en la matière, y compris les changements de culture et de comportement. Il y a encore beaucoup de progrès à faire. Les discussions devraient se poursuivre à la Table de la haute direction et nous devons constater une amélioration dans les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).

Mesures à prendre :

- Création d'un Comité sur le bien-être au travail au sein du CCSP L'approche se fonde sur trois piliers :
 - le respect
 - la santé
 - l'inclusivité

BPR : Cochampion du Comité sur le respect en milieu de travail et du Comité sur le bien-être au travail

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 3b : Stratégie complète sur le bien-être en milieu de travail

Philippe Morel, SMA, Écosystèmes aquatiques

Le SMA, Écosystèmes aquatiques, ouvre la discussion sur le bien-être en milieu de travail et l'initiative Espace positif. Le Ministère a mis en œuvre divers programmes, services et initiatives de bien-être en milieu de travail. Il est possible de mesurer les progrès réalisés, d'examiner l'approche actuelle du Ministère et de définir ce qui pourrait être amélioré. L'approche du bien-être en milieu de travail ne changera pas; toutefois, le Ministère cherchera à mieux intégrer la santé mentale, la diversité et l'inclusion, entre autres, dans le processus.

L'IPFPC indique soutenir cette initiative et souhaiterait qu'une structure similaire soit mise en place au CNCPS. Il encourage une conversation ouverte holistique sur plusieurs sujets concernant le bien-être en milieu de travail.

AUTRE POINT À L'ORDRE DU JOUR : Peur des représailles

Todd Panas, Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement

Le STSE informe les participants que lors des déplacements dans le pays, un thème commun est apparu :

- les employés ne portent pas les problèmes à l'attention de leurs superviseurs ou gestionnaires par peur des représailles.

Le STSE indique que le taux de participation au SAFF est faible et que cela peut être en partie dû à la peur des représailles. Il souhaite que le Ministère aborde la question de la peur des représailles à l'aide des cinq points suivants :

- un courriel de la sous-ministre à l'ensemble des employés au sujet de la peur des représailles;
- l'adoption d'une nouvelle initiative concernant la peur des représailles sous la direction du Comité sur le respect en milieu de travail;
- le lancement d'une campagne promotionnelle que le STSE s'est engagé à financer;
- l'amélioration du programme de l'entente de gestion du rendement (EGR) pour inclure une rétroaction tous azimuts et une discussion plus approfondie;
- l'élaboration d'un sondage ministériel sur le harcèlement, la violence en milieu de travail et la peur des représailles.

L'Association canadienne des agents financiers (ACAF) indique qu'il existe certainement une peur des représailles. Les personnes ne souhaitent pas communiquer leur nom ou le nom du Ministère pour lequel elles sont employées par peur que leurs préoccupations reviennent à leur Ministère. Le principal problème est que les personnes ne connaissent pas les histoires de réussite et craignent le pire. Il ajoute qu'il est nécessaire de permettre aux employés de parler étant donné que cela contribuera à améliorer notre milieu de travail.

Le commissaire mentionne qu'il a récemment rencontré un jeune employé qui lui posait des questions sur sa carrière et il s'est rendu compte que la peur avait joué un rôle plus important dans sa carrière que ce qu'il pensait. Il ajoute qu'il apportera son soutien sur les cinq points requis par le STSE. Il indique que le message transmis aux employés exigera plusieurs supports compte tenu des différents environnements de travail (personnel navigant, agents des pêches, endroits éloignés, etc.).

Tous font passer le message que les personnes devraient pouvoir s'exprimer de façon plus informelle plutôt que de recourir immédiatement à la voie officielle des plaintes et griefs. Le sous-ministre délégué réitère le soutien du commissaire et indique qu'il est nécessaire d'en apprendre davantage sur ce sujet. Le fait que l'on en discute est le signe que l'initiative du respect fonctionne. Il demande à ce que le Comité sur le respect en milieu de travail envisage la formation d'un sous-comité sur la peur des représailles. Ce sujet deviendra un point permanent à l'ordre du jour comme sous-catégorie du point permanent relatif au respect en milieu de travail.

Mesures à prendre :

- Mise en place d'un sous-comité sur la peur des représailles au sein du Comité sur le respect en milieu de travail.
- Ajout de la peur des représailles comme sous-catégorie du point permanent relatif au respect en milieu de travail aux futurs ordres du jour du CNCPS.

BPR : Bien-être en milieu de travail et Centre d'expertise en relations de travail

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 4 : Procédure de traitement des plaintes de harcèlement

*Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et
Shauna Guillemain, directrice, Bien-être en milieu de travail*

L'IPFPC indique que la procédure actuelle ne fonctionne pas comme prévu, et dans certains cas, la procédure a porté plus de préjudice que le propre élément déclencheur de la plainte. Nous devons tous réfléchir au mode de fonctionnement de la procédure et aux points à améliorer. Le STSE propose de travailler avec le Ministère afin d'examiner la procédure et de déterminer des solutions. Il indique qu'il n'est pas acceptable que le Ministère mette des mois à confirmer si une plainte correspond à la définition du harcèlement. Certains employés ont eu des problèmes de santé mentale en raison de la durée de la procédure.

La directrice, Bien-être en milieu de travail, convient du fait que la procédure actuelle est longue et présente de nombreux défis, et elle se montre ouverte à avoir une conversation avec les agents négociateurs. Elle indique que le projet de loi C-65 fournira une meilleure intégration de la violence en milieu de travail (en vertu du Code canadien du travail) et du harcèlement. Il en résultera un processus plus rationalisé et une plus grande souplesse quant à la façon dont les différents processus sont gérés.

Le STSE remercie le SMA RHSI pour les travaux actuellement réalisés, mais fait part de ses inquiétudes sur le fait que de nombreux employés ne portent pas plainte, car ils craignent que cela nuise aux résultats de leurs EGR. Le STSE indique que les entrevues devraient être réalisées dans un lieu neutre et que les témoins ne devraient pas se sentir harcelés ou menacés après l'entrevue. Les employés doivent savoir qu'ils ne se mettent pas en danger du fait de participer à une procédure de plainte.

L'IPFPC souhaiterait que le Ministère effectue un sondage à l'interne sur le harcèlement afin de permettre de cerner les problèmes sous-jacents et de chercher à encourager un dialogue plus ouvert entre les employés et la direction. L'IPFPC indique que le fait d'inviter le syndicat à participer à la conversation dès le début pourrait permettre de remonter à la cause profonde plus tôt et de résoudre des situations en dehors de la procédure officielle.

Le STSE indique que la direction doit prendre au sérieux la violence en milieu de travail, qu'il s'agisse d'une plainte présentée officiellement ou non. Cela ne devrait pas passer sous silence et devrait être réglé immédiatement. Il demande que le Ministère reconnaisse de façon plus proactive les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail et s'assure qu'il effectue un suivi sur la progression du règlement des deux types de plaintes.

L'ASM indique également que des délais clairs pour les plaintes de harcèlement et de sécurité sont inclus dans le cadre d'enquête. Étant donné que la violence en milieu de travail est régie par une loi différente,

les délais ne sont pas inclus dans le cadre. L'ASM s'engage à préparer un document et à le distribuer aux participants.

Les syndicats sollicitent une plus grande participation au choix des enquêteurs lorsque l'employé ou le syndicat soulève la question de l'impartialité. Le SMA RHSI s'engage à participer à une discussion avec les agents négociateurs et à l'élaboration d'une liste d'enquêteurs approuvée par les agents négociateurs et la direction.

Le sous-ministre délégué demande la création d'un sous-comité mixte sur le harcèlement afin d'aborder les préoccupations soulevées pendant la discussion sur ce point.

Mesures à prendre :

- Mise en place d'un sous-comité mixte sur la prévention du harcèlement.
- On recommande que le sous-comité sur la peur des représailles et le sous-comité sur la prévention du harcèlement soient regroupés en un seul sous-comité.

BPR : Bien-être en milieu de travail et Centre d'expertise en relations de travail

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 5 : Statistiques

*Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et
Shauna Guillemain, directrice, Bien-être en milieu de travail*

La directrice, Bien-être en milieu de travail, donne un aperçu des plaintes de harcèlement au sein du Ministère.

La GMMC remet en question l'augmentation de 19 plaintes dans la région de l'Atlantique de la Garde côtière canadienne. On confirme que les plaintes proviennent de deux employés, un employé qui a déposé 15 plaintes et un autre employé, qui en a déposé quatre.

On discute de la nécessité d'examiner les plaintes de harcèlement et de voir combien de plaintes sont reçues, répondent aux critères, font l'objet d'une enquête et finalement permettent de parvenir au cœur des problèmes de harcèlement.

Le STSE informe que le projet de loi C-65 renforcera le processus de règlement de la violence en milieu de travail. Étant donné que le STSE est d'avis que le processus actuel de règlement du harcèlement et des griefs ne fonctionne pas, les plaintes de violence en milieu de travail seront la méthode de recours privilégiée du STSE.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 6 : Programme de protection des océans

Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés

Le SMA RHSI donne un aperçu de la répartition régionale en ce qui concerne le Programme de protection des océans.

Le Ministère a pourvu près de 800 postes au cours de la dernière année. Afin de gérer cette croissance, le Ministère a embauché des employés occasionnels et nommés pour une période déterminée. On prévoit que de nombreux employés occasionnels et nommés pour une période déterminée actuelle obtiendront des postes à durée indéterminée. La synergie entre la classification, la dotation, la sécurité et l'intégration aidera le Ministère à réduire la durée de réalisation d'un processus de dotation de 57 jours.

Le STSE se déclare enthousiaste en ce qui concerne le Programme de protection des océans et les occasions d'emploi connexes. Il est très heureux de constater que les syndicats sont inclus dans l'intégration récente des nouveaux employés à l'Institut des eaux douces de Winnipeg. Il espère que les syndicats continueront à être invités à ce type d'événements à l'avenir.

L'IPFPC demande des précisions sur la dotation des 800 postes et sur l'intégration des employés et demande si l'on a également pris en compte les employés actuels pour les nouveaux postes. On confirme que les nouveaux postes sont dotés à l'interne et à l'externe.

Le STSE affirme que le processus de dotation des postes liés au PPO a été réalisé trop vite et que de nombreux employés actuels n'ont pas eu connaissance du processus interne et ont dû s'inscrire aux processus externes. Certains employés n'ont été sélectionnés et étant donné que les discussions informelles ne font pas partie du processus externe, ces employés n'ont pas eu la possibilité de participer à une discussion informelle. Unifor et l'IPFPC soulignent ce problème.

L'IPFPC informe les participants qu'avec le nouvel article sur la sous-traitance de la convention collective du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS), les employés du groupe CS prennent cet article au sérieux et examinent tous les contrats qui sont attribués à l'externe. L'IPFPC envisage de déposer des plaintes en vertu de l'article 19 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* sur les contrats qui sont attribués à l'externe.

Le sous-ministre délégué reconnaît que la nécessité de doter de nombreux postes sur une courte période a posé certains défis. Étant donné que le budget de 2018 fournit davantage de possibilités de croissance au sein du Ministère, il examinera les leçons apprises avant de lancer une autre grande campagne de recrutement.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 7 : Stratégie sur la santé mentale

*Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et
Shauna Guillemain, directrice, Bien-être en milieu de travail*

La directrice, Bien-être en milieu de travail, donne un aperçu de la Stratégie sur la santé mentale.

- Les membres du Comité se réunissent tous les mois.
- Le Comité travaille sur l'analyse du troisième rapport sur la santé mentale.
- Le Ministère observe une augmentation des initiatives de formation, de sensibilisation et communautaires.
- Des séances sont organisées sur le renforcement de la résilience.

Le STSE dit avoir l'impression que la plupart des ministères éprouvent des difficultés avec les comités sur la santé mentale et ne progressent pas comme ils le devraient. Il souhaite une plus grande progression en ce qui concerne les entrevues de départ (c.-à-d. pourquoi les personnes partent?) et les programmes de

soutien par les pairs en santé mentale. Il est d'avis que nous avons de grandes conversations, mais que les résultats sont limités.

Le sous-ministre délégué indique que le Ministère a entrepris un certain nombre d'initiatives sur la santé mentale et donne des exemples de ces produits livrables.

- Le directeur général régional de la région du Golfe indique que la région a mis en œuvre une trousse de formation intensive pour l'ensemble du personnel. Plus de 95 % des employés ont participé à la formation et elle a été bien reçue.
- Dans la région du Golfe, les agents des pêches ont suivi une formation supplémentaire sur la santé mentale et les Premières Nations.
- Le directeur général régional de la région du Pacifique indique que la région prend au sérieux cette formation et a mis en œuvre l'initiative WOW dans le cadre de laquelle deux cadres et un « gestionnaire de la santé mentale » se déplacent de bureau en bureau pour parler aux employés, recevoir leurs commentaires et ramener les leçons apprises.
- Le directeur général régional de la région des Maritimes indique que la région a réalisé un nombre impressionnant de travaux au cours de la dernière année. Les initiatives comprennent la formation, les activités en milieu de travail, et la campagne « Je ne me reconnais pas ».
- Le directeur général, Conservation et Protection, confirme que tous les agents des pêches suivent la formation sur la santé mentale (programme de la Gendarmerie royale du Canada).

Le STSE affirme qu'il demeure déçu des progrès réalisés. Le Ministère doit mettre l'accent sur l'encouragement de la direction à avoir des conversations difficiles, obtenir une meilleure compréhension des éléments déclencheurs et confirmer l'existence de progrès réels. Le sous-ministre délégué convient qu'il reste de nombreux progrès à réaliser et s'engage à ce que le Ministère fasse des efforts continus.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 8 : Convention collective des services techniques (TC) –

Annexe K

*Sylvie Lapointe, sous-ministre adjointe, Gestion des pêches et des ports, et
Todd Panas, président national, STSE*

Le STSE indique qu'il existe actuellement une impasse à l'égard du paiement de l'indemnité de transfert en mer aux agents des pêches. Le Ministère déclare ne pas avoir de problème à verser les indemnités; toutefois, les agents des pêches n'ont toujours pas reçu le montant auquel ils ont droit.

Le STSE ajoute que, contrairement à ce qui est communiqué par la direction, l'indemnité n'a pas été ajoutée à la convention collective à la fin du processus de négociation collective et la direction n'a pas été prise au dépourvu par cela. Auparavant, les agents des pêches n'avaient pas droit à l'indemnité et la dernière ronde de négociation collective a accordé l'indemnité à l'ensemble des employés couverts par la convention collective du groupe TC. La convention collective a été ratifiée en juin 2017 et depuis lors le Ministère sollicite des précisions auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Le STSE est d'avis que l'absence de paiement est une manœuvre dilatoire du Ministère.

La sous-ministre adjointe, Gestion des pêches et des ports, déclare que l'indemnité de transfert en mer aux agents des pêches a surpris la direction, car le Ministère comptait des membres à la table qui n'étaient jamais consultés. Le langage utilisé dans la convention collective semble direct, mais les termes utilisés dans l'annexe n'ont pas de définitions types acceptées. La série de réunions patronales-syndicales en vue

d'élaborer une interprétation commune n'a pas été une réussite, car les interprétations proposées par la partie syndicale et par la partie patronale étaient trop divergentes. Le Ministère demande l'aide du SCT afin d'apporter des clarifications au langage; toutefois, le SCT informe qu'il n'apportera pas de clarification ni d'interprétation. Le Ministère continue de demander de l'aide auprès des autres programmes qui ont utilisé l'annexe dans le passé, mais l'indemnité a été occasionnelle pour les autres programmes.

Le STSE dit voir deux options pour résoudre cette question :

- communiquer conjointement avec le SCT afin de demander de l'aide quant à l'interprétation.
- les employés continuent de présenter des griefs et, s'ils sont rejetés, les griefs seront renvoyés à l'arbitrage.

Le STSE indique que le moral du bassin d'agents des pêches est faible et le syndicat envisage de déposer un grief de principe. Il est déçu que l'on puisse en arriver là; toutefois, l'option d'un grief de principe parviendra à une issue plus rapidement que l'option d'un arbitrage. Le syndicat souhaiterait que le Ministère élabore une formule fondée sur l'interprétation ministérielle et présente une proposition provisoire.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 9 : Classification des agents des pêches

*Darren Goetze, directeur général, Conservation et Protection, et
Todd Panas, président national, STSE*

Le STSE indique que, pour ce qui est de la classification des agents des pêches, la formation d'un comité et la conduite d'une autre consultation ne feront que retarder le processus. À Environnement et Changement climatique Canada (ECCC), les agents de l'environnement sont au niveau GT-05 et au MPO, ils sont au niveau GT-04. Le STSE souhaiterait que le Ministère en parle avec ECCC et suive son modèle. Le syndicat affirme également être préoccupé par la durée du Programme de progression de carrière des agents des pêches (PPCAP).

Le directeur général, Conservation et Protection, confirme qu'il convient que le niveau de travail des agents des pêches devrait être GT-05. Il a rencontré le directeur du Centre d'expertise en organisation et classification (CEOC) pour en discuter. Il précise également que le Ministère envisage d'éliminer le niveau d'entrée GT-02 et de réduire la durée du programme. Le recrutement commencerait au niveau GT-03 et les employés seraient promus jusqu'au niveau GT-05.

Le Ministère travaille également avec ECCC à l'examen d'une nouvelle classification pour les agents des pêches et de l'environnement. Les deux ministères conviennent du fait qu'un nouveau groupe de classification des agents d'application de la loi devrait être établi. Le Ministère continuera de travailler avec ECCC en vue d'assurer la progression dans ce dossier.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 10 : Équipe de stabilisation de la paye

*Dominic Laporte, sous-ministre adjoint, Ressources humaines et Services intégrés, et
Sylvie Jalbert, directrice principale, Équipe de stabilisation de la paye*

La directrice principale, Équipe de stabilisation de la paye, donne un aperçu de la structure qui sera mise en œuvre. L'équipe sera composée d'employés de la Garde côtière canadienne et du MPO et sera divisée en deux directions :

- Stratégie : Examen des dossiers de paye, outils de formation pour les gestionnaires, analyse des causes profondes et des solutions, élaboration de processus.
- Soutien de la paye : Service de première ligne aux employés, nouvelle adresse électronique unique, agents d'acheminement à l'échelon supérieur.

Il y a encore des arriérés importants au Centre des services de paye qui sont largement dus à la mise en œuvre des augmentations salariales et des nouvelles indemnités prévues dans les conventions collectives. L'équipe travaille avec diligence avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour trouver des solutions.

Le Ministère centralisera la responsabilité de la source fiable au sein de cette équipe. Cela garantira une certaine uniformité dans le traitement des demandes d'intervention de paye au Centre des services de paye et réduira les retards dans l'exécution des demandes d'intervention de paye.

Le Ministère a payé six millions de dollars de paiements prioritaires. D'emblée, ce n'est pas une bonne nouvelle, mais cela démontre que le Ministère adopte une attitude proactive relativement au traitement des problèmes de paye.

Dans l'ensemble, les syndicats indiquent que leurs membres pensent qu'ils ne sont pas la priorité, car certains ont attendu 18 mois pour obtenir une réponse; certains pensent qu'ils sont perdus dans le système, se font dire que les heures supplémentaires ne sont pas censées être réglées par un paiement prioritaire, et qu'il n'y a pas d'encaissement automatique des jours pris au lieu des congés compensatoires.

Le SMA RHSI indique que la mise en place de cette nouvelle équipe permettra de résoudre les problèmes soulevés par les syndicats. Les employés qui travaillent sur ces dossiers seront répartis dans différentes régions.

Le sous-ministre délégué mentionne que le Ministère est considéré comme un leader en ce qui concerne le traitement des problèmes liés au système Phénix et remercie tout le monde pour la participation active à cette discussion. Il encourage la communication continue entre toutes les parties, en dehors du forum du CNCPS.

Mesures à prendre :

- La directrice principale, Équipe de stabilisation de la paye, tiendra une téléconférence avec les syndicats afin de discuter des problèmes persistants et de la progression du dossier Phénix.

BPR : Équipe de stabilisation des salaires

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 11 : Le point sur l'intégration des employés

Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et

Margie Picillo, directrice principale, Gestion des talents, planification et ressourcement des cadres supérieurs

D'un commun accord, ce point est retiré comme point de discussion de l'ordre du jour.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 12 : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et

Shauna Guillemain, directrice, Bien-être en milieu de travail

La directrice, Bien-être en milieu de travail, fait brièvement le point sur les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Le Ministère a reçu deux vagues de résultats : ministérielle et régionale.

Le Ministère demeure derrière par rapport au reste de la fonction publique et le taux de participation demeure faible. Le Ministère ne montre pas d'amélioration favorable en ce qui concerne le leadership de la haute direction.

Le sous-ministre délégué recommande la création d'un groupe de travail sur le SAFF afin d'explorer davantage le faible taux de participation au sein du Ministère. Les résultats montrent que le Ministère est un employeur de choix; toutefois, ils démontrent également que les employés ressentent une pression et un stress accrus et peuvent souffrir d'épuisement. Les résultats se sont améliorés au cours des trois dernières années, mais ils ne sont pas ceux attendus. Il est nécessaire d'apporter des améliorations en matière de harcèlement, de santé mentale et de respect.

Mesures à prendre :

- Établir un groupe de travail sur le SAFF (incluant les représentants syndicaux) afin d'étudier les raisons du faible taux de participation et d'explorer les résultats sur le harcèlement, la santé mentale et le respect.

BPR : Bien-être en milieu de travail

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 13 : Gestion du rendement

Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et

Margie Picillo, directrice principale, Gestion des talents, planification et ressourcement des cadres supérieurs

La directrice principale, Gestion des talents, planification et ressourcement des cadres supérieurs, fait le point sur l'EGR. Les résultats du Ministère sont inférieurs aux résultats de l'administration publique centrale (APC); toutefois, des améliorations sont visibles. La nouvelle année de l'EGR a été lancée et les gestionnaires devraient commencer à avoir des conversations sur les objectifs avec l'ensemble des employés.

Le sous-ministre délégué indique que le Ministère a besoin de travailler avec les gestionnaires afin d'améliorer le processus d'évaluation de la gestion du rendement, d'accroître les conversations et la communication avec les employés, d'adopter une attitude proactive et de continuer à faire la différence entre l'EGR et la discipline.

L'IPFPC indique l'existence d'une légère amélioration et souhaiterait voir davantage d'améliorations, notamment avec les gestionnaires intermédiaires. Il faudrait encourager une conversation et une communication productives. Le syndicat mentionne également que les gestionnaires ont des difficultés à recouper les objectifs ministériels et sectoriels en objectifs pour leurs équipes respectives. Le sous-ministre délégué exprime le même point de vue et informe que les gestionnaires ne sont pas bien équipés pour avoir des conversations difficiles et ne comprennent pas l'importance du processus d'EGR.

Le SMA RHSI déclare que le Ministère a besoin de repenser son processus d'EGR et la façon dont la sensibilisation des gestionnaires et des employés est menée. Le Ministère doit veiller à ce que les gestionnaires soient équipés des outils nécessaires pour concevoir et définir les objectifs, reçoivent la formation au départ et aient une meilleure compréhension de la différence entre l'EGR et la discipline.

Le sous-ministre délégué indique que les directeurs généraux régionaux, les sous-ministres adjoints et les directeurs généraux devraient examiner toutes les EGR afin de garantir l'uniformité entre leurs organisations respectives. Une conversation devrait être tenue avec tout gestionnaire qui ne traite pas les EGR correctement et de façon proactive.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 14 : Médias sociaux

*Dominic Laporte, SMA, Ressources humaines et Services intégrés, et
Shauna Guillemain, directrice, Bien-être en milieu de travail*

Le STSE affirme qu'il est arrivé que des employés publient dans les médias sociaux, ce qui leur a valu de faire l'objet d'une enquête par les Relations de travail. Selon le syndicat, la plupart des ministères adoptent une approche d'avertissement tandis qu'il semble que le MPO adopte une approche punitive en ce qui concerne les publications dans les médias sociaux. Il semble que les gestionnaires devraient parler avec les employés concernés au lieu d'opter immédiatement pour une opération d'enquête et d'éventuelles mesures disciplinaires. Le STSE souhaiterait que le Ministère fournisse une formation aux gestionnaires et aux conseillers en relations de travail sur les médias sociaux et les droits des employés.

Le sous-ministre délégué est d'avis que les médias sociaux prendront de l'ampleur et cette croissance souligne le besoin de fournir une orientation plus complète aux employés et aux gestionnaires. L'élaboration d'une politique ministérielle n'est pas la solution; il envisage plutôt plus de formation, car le Ministère doit travailler pour trouver le juste équilibre.

Le STSE recommande d'inclure l'utilisation des médias sociaux dans le cadre du processus d'intégration.

POINT SUPPLÉMENTAIRE À L'ORDRE DU JOUR DEMANDÉ PAR LA GMMC :

Hameçonnage

Joy Thomson, Secrétaire-trésorière nationale, Guilde de la marine marchande du Canada

La GMMC indique que certains employés de la Garde côtière canadienne reçoivent des courriels d'hameçonnage du secteur de la TI du Ministère. Les employés se sentent harcelés par ces courriels et ont l'impression qu'il s'agit d'une tentative du Ministère de les pousser à faire quelque chose qui va à l'encontre de la politique. La GMMC affirme également qu'avec une connectivité limitée à bord des navires, ces courriels d'hameçonnage l'emportent sur des courriels ministériels et opérationnels

importants et ajoutent des données non nécessaires à un système déjà lent. La GMMC souhaiterait que ses membres soient retirés de la liste de distribution et elle veut trouver un autre moyen de les sensibiliser.

Le dirigeant principal de l'information fait savoir que tous les ministères utilisent ce type de courriels dans un effort de sensibilisation sur les problèmes liés à la cybersécurité. Cet exercice a été réalisé comme une forme de formation pour les employés et le Ministère en examinera la pratique afin de confirmer son efficacité.

La GMMC indique que les nouveaux employés n'ont pas connaissance de cet exercice et sont préoccupés par les répercussions que l'ouverture par inadvertance de ces courriels pourrait avoir. Il y a une peur de réprimande. Le commissaire confirme que l'ouverture de ces courriels n'a pas de conséquence et que cet exercice ne se veut pas punitif.

Le sous-ministre délégué indique que la cybersécurité est un problème croissant et que le Ministère doit trouver un moyen de mieux travailler avec elle. Le Ministère réfléchira à la pratique actuelle, examinera d'autres outils disponibles, mettra à jour son message pour les employés actuels et nouveaux et se penchera sur la façon de trouver le juste milieu.

Mesures à prendre :

- Le dirigeant principal de l'information présentera un exposé sur la cybersécurité à la réunion du CNCPS du 22 novembre 2018.

BPR : Dirigeant principal de l'information

POINT SUPPLÉMENTAIRE À L'ORDRE DU JOUR DEMANDÉ PAR LE STSE : Problèmes de connectivité à bord des navires

Todd Panas, président national, STSE

Le STSE fait part des problèmes de connectivité de ses membres lorsqu'ils sont à bord des navires de la Garde côtière canadienne étant donné qu'ils ne disposent pas du même type d'accès que les employés de la Garde côtière canadienne.

Le commissaire déclare que les problèmes récents à bord d'un navire de la Garde côtière canadienne étaient dus à des problèmes techniques et qu'en raison d'un accès limité en mer, la connectivité demeurera un problème. Il informe les participants que le personnel navigant de la Garde côtière canadienne partage les mégaoctets alloués et il est d'avis que les employés qui passent occasionnellement du temps en mer ne devraient pas disposer du même type d'accès que le personnel navigant permanent. Le Ministère cherche à augmenter la connectivité; toutefois, la priorité sera la connectivité pour les problèmes liés à Phénix.

POINT À L'ORDRE DU JOUR N° 15 : Tour de table et mot de la fin

Kevin Stringer, sous-ministre délégué

La GMMC demande que la prochaine réunion du CNCPS commence plus tôt afin de garantir une conversation constructive sur les points formulés. Le sous-ministre délégué est d'accord, bien qu'il indique que le décalage horaire entre la côte Est et la côte Ouest rend la planification de la réunion

difficile. Les membres conviennent de commencer la réunion à 11 h à l'avenir. Il propose également que les syndicats et la direction soient stratégiques quant aux points proposés à l'ordre du jour pour s'assurer que le temps est utilisé de façon efficace.

Le sous-ministre délégué confirme qu'à l'avenir, deux dates seront déterminées pour la réunion du CNCPS afin de garantir une participation maximale. La prochaine réunion est prévue le jeudi 22 novembre 2018; le mercredi 12 décembre 2018 constitue une date de remplacement.

Mesures à prendre :

- Modifier l'heure à laquelle commence la réunion du CNCPS et la fixer à 11 h.
- Déterminer une date de remplacement et transmettre les renseignements aux participants.

BPR : Centre d'expertise en relations de travail

Approuvé par :

Catherine Blewett
Sous-ministre

Représentants de Pêches et Océans Canada

Kevin Stringer	Sous-ministre délégué
Jeffery Hutchinson	Commissaire, Garde côtière canadienne
Mario Pelletier	Sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne
Andy Smith	Sous-commissaire – Stratégie et construction navale, Garde côtière canadienne
Philippe Morel	Sous-ministre adjoint, Écosystèmes aquatiques
Sylvie Lapointe	Sous-ministre adjointe, Gestion des pêches et des ports
Dominic Laporte	Sous-ministre adjoint, Ressources humaines et Services intégrés
Jen O'Donoghue	Sous-ministre adjoint, Finances et dirigeant principal des finances
Hachem Ben Essalah	Dirigeant principal de l'information
Anne Lamar	Sous-ministre adjoint principal, Politiques stratégiques
Louise Laverdure	Directrice générale p.i., Sciences des Écosystèmes et des Océans (pour Arran McPherson, Sous-ministre adjointe p.i., Sciences des Écosystèmes et des Océans)
Marian Hubley	Directrice générale, Communications
Nicole Primeau	Dirigeante principale de la vérification, Vérification interne
Rebecca Reid	Directrice générale régional, Région du pacifique
Patrick Vincent	Directeur général régional, Région du Québec
Michelle Bielik	Directrice générale associée régional, Région du Centre et de l'Arctique (pour Scott Gilbert) Directeur général régional p.i., Région du Centre et de l'Arctique)
Mary- Ellen Valkenier	Directrice générale régionale, Région des Maritimes
Serge Doucet	Directeur général régional, Région du Golfe
Jacqueline Perry	Directrice générale régional p.i., Région de Terre-neuve et du Labrador
Julie Gascon	Commissaire adjointe, Région du Centre et de l'Arctique, Garde côtière canadienne
Roger Girouard	Commissaire adjoint, Région de l'Ouest, Garde côtière canadienne
Wade Spurrell	Commissaire adjoint, Région de l'Atlantique, Garde côtière canadienne
Shauna Guillemain	Directrice, Centre du bien être en milieu de travail
Margie Picillo	Directrice principale, Talents, planification et ressourcement
Sylvie Jalbert	Directrice principale, Équipe de stabilisation de la paye
Dima Salamé	Directrice p.i., Centre d'expertise en relations de travail (pour Caroline Douglas, Directrice, Centre d'expertise en relations de travail)
Marie-Claude Asselin	Gestionnaire p.i., Centre d'expertise en relations de travail

ABSENTS

Catherine Blewett	Sous-ministre
Stephen Sharzer	Avocat général principal, Services juridiques
Tom Balfour	Directeur général, Ressources humaines

Représentants syndicaux nationaux :

Todd Panas	Président national, Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement
Marc Blanchard	Vice-président régional, Secteur Scotia-Fundy, Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement
Richard May	Vice-président régional, Région de la C-B/Yukon, Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement
Terry Fleet	Équipe nationale de consultation, Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sarah Godwin	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Joy Thomson	Guilde de la marine marchande du Canada
Jessica Guitard	Agente des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels
Allan Hugues	Président, Unifor, section locale 2182
Doug Pittman	Gérant d'affaires adjoint, Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)
Dany Richard	Représentant, Association canadienne des agents financiers

ABSENTS

Dave Clark	Président national, Union canadienne des employés des transports
-------------------	--