Pêches et Océans Canada
COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE
(CNCPS)
20 juin 2019
11 h à 16 h (HNE)

Ottawa (Ontario)
(Salle de conférence David Balfour, 200, rue Kent)

PROCÈS-VERBAL ET MESURES À PRENDRE

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

Timothy Sargent, sous-ministre, coprésident Employeur

Judith Leblanc, présidente, Équipe nationale de consultation, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), coprésidente Agents négociateurs

Le sous-ministre (SM) ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux participants. Il souhaite la bienvenue à Judith Leblanc, présidente de l'équipe nationale de consultation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), à titre de coprésidente des agents négociateurs pour le Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) et il la remercie d'accepter ce rôle important.

Dans son allocution d'ouverture, le SM donne un aperçu des changements et des initiatives qui se sont produits depuis son arrivée au Ministère en février 2019. Il souligne également les changements apportés à l'équipe de la haute direction et chez les agents négociateurs depuis la dernière réunion du CNCPS en novembre 2018.

Avant de céder la parole à Judith Leblanc, coprésidente du CNCPS, le SM se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de poursuivre sur la lancée des relations de travail positives entre la direction et les syndicats et réitère son engagement à participer à des discussions fructueuses.

M^{me} Leblanc est heureuse d'accepter ce rôle de coprésidente pour la première fois à cette réunion et de représenter ses collègues agents négociateurs. Elle ajoute que nous sommes ici pour travailler ensemble afin de rendre notre milieu de travail sain et respectueux. Les comités de consultation sont la tribune idéale pour améliorer la vie de nos membres et de nos collègues.

M^{me} Leblanc ajoute que même si le patronat et le syndicat peuvent parfois avoir des opinions différentes, elle croit que nous pouvons avoir des conversations respectueuses. Elle fait remarquer que des consultations devraient avoir lieu tout au long de l'année.

M^{me} Leblanc lit une définition de « consultation » tirée du guide de l'Institut professionnel :

La consultation syndicale-patronale, parfois appelée consultation patronale-syndicale, est une forme de rencontre qui permet de discuter dans le but de mettre en place et maintenir des relations syndicales-patronales saines et harmonieuses. Grâce à des communications et un dialogue soutenu entre la gestion et les agents négociateurs, la consultation peut contribuer à une amélioration des rapports entre les parties. Elle permet d'obtenir et d'échanger des renseignements, des conseils et des points de vue entre la gestion et le syndicat. Elle offre des moyens de communications informelles, mais officielles entre la gestion et les syndicats, permettant de discuter librement des préoccupations et de trouver des solutions mutuellement

acceptables. La consultation est essentielle pour établir des rapports. C'est un processus permanent qui ne se limite pas aux réunions officielles entre les parties.

M. Sargent invite ensuite les participants à se présenter à tour de rôle.

Les participants à la réunion passent en revue l'ordre du jour et Todd Panas, président national du Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement (STSE), dit qu'il souhaite retirer la question de la connexion Internet de l'ordre du jour et la remplacer par une discussion sur les relations du travail (RT) et les partenariats syndicaux.

POINT 2 À L'ORDRE DU JOUR (POINT PERMANENT) : Examen du procès-verbal et des mesures de suivi de la réunion du CNCPS du 10 mai 2018

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, Ressources humaines et Services intégrés (RHSI)

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, Ressources humaines et Services intégrés (SMA, RHSI), examine le procès-verbal de la réunion du CNCPS du 22 novembre 2018 et fait le point sur les mesures à prendre. Aucune mesure à prendre de la réunion précédente ne reste en suspens. Todd Panas, STSE, mentionne qu'à la dernière page du procès-verbal de la réunion précédente, où il est écrit qu'il a dit « améliore la vie de tout le monde au Ministère », il aurait plutôt dû dire « amélioré la *qualité* de vie de tout le monde au Ministère. »

POINT 3 À L'ORDRE DU JOUR : Mandat du Comité national de consultation patronale-syndicale

Jennifer Cruickshank, directrice, Centre d'expertise en relations de travail (CERT)

Jennifer Cruickshank, directrice, CERT, explique qu'à la dernière réunion, nous nous sommes engagés à revoir le mandat. Les coprésidents, M. Sargent et M^{me} Leblanc, ont signé le mandat.

M^{me} Cruickshank indique que la version finale du mandat sera affichée sur le site intranet du Centre d'expertise en relations de travail (CERT). M. Panas, STSE, félicite tous ceux qui ont participé à l'examen du mandat et il ajoute qu'il est formulé simplement et n'est pas trop long.

POINT 4 À L'ORDRE DU JOUR (POINT PERMANENT) : Respect en milieu de travail

Philippe Morel, SMA, Écosystèmes aquatiques et cochampion ministériel, Initiative sur le respect

Patrick Vincent, directeur général régional, Région du Québec et cochampion ministériel, Initiative sur le respect

Terry Fleet, vice-président, Équipe nationale de consultation, IPFPC

Terry Fleet, vice-président, Équipe nationale de consultation, IPFPC, souligne les réalisations des six derniers mois : l'importante participation à une journée nationale du respect en milieu de travail, un examen de la mission et la priorité à accorder au ciblage des cadres intermédiaires pour ce qui est des dialogues sur le respect et au personnel navigant de la Garde côtière qu'il faut atteindre en plus grand nombre. La première réunion du Comité du mieux-être national a eu lieu le 28 février 2019, et on y a discuté de la campagne sur la crainte de représailles et de l'intégration des diverses initiatives sur le mieux-être. L'agent de liaison et de coordination du respect (ALCR) a publié le premier rapport annuel, intitulé « Un premier pas ». Le 6 mai, le SM a annoncé des changements dans les rôles des champions; Philippe Morel jouera le rôle de champion de la diversité, de l'inclusion et du multiculturalisme, et Patrick Vincent restera le champion du respect. Deux nouveaux cochampions ont été nommés; il s'agit d'Andy Smith et de Gary Ivany. Pour la stratégie en matière d'approche pour 2019, trois grands axes ont été identifiés : promouvoir les activités régionales et renforcer les capacités; célébrer la Journée nationale du respect; encourager et soutenir le dialogue sur le respect à tous les niveaux de l'organisation.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- promouvoir le numéro spécial de l'Infolettre concernant les dialogues sur le respect et l'utiliser pour mobiliser les gestionnaires et les employés;
- établir l'orientation et faire connaître la vision des nouveaux champions du respect;
- explorer, avec les RH, les critères de respect en milieu de travail dans l'optique des ententes de gestion du rendement des cadres supérieurs;
- participer au renforcement de la capacité à répondre aux besoins en vue d'une meilleure intégration des initiatives sur le mieux-être.

M^{me} Leblanc souligne l'importance de cette initiative et le fait que nous devons continuer à l'appuyer. Elle remercie M. Fleet pour tout le travail qu'il a accompli dans le cadre de cette initiative.

M. Sargent déclare que c'est incroyable que tout cela ait commencé par un mot à la mode et des stylos publicitaires. Puis, l'idée a fait son chemin et il ne s'agit plus seulement d'un concept ou d'un mot à la mode. L'initiative a changé la notion de ce qui est acceptable en milieu de travail et le dialogue a apporté un changement notable. M. Sargent souligne l'excellent travail de Terry Fleet, Philippe Morel et Ronald Thériault.

M. Panas, STSE, déclare que le concept s'est transformé en une formidable idée et que d'autres ministères œuvrent maintenant dans le même sens. Environnement et Changement climatique Canada a mis sur pied un bureau de l'ombudsman qui aura un budget de plusieurs millions de dollars. M. Panas dit qu'on a retiré le mot « conflit » de l'initiative sur le respect. Il dit qu'ils espèrent que d'autres ministères se joindront à l'initiative. M. Panas ajoute qu'il rêve que nous ayons non seulement une journée *nationale* du respect, mais aussi une journée *mondiale* du respect. Il dit que le respect commence par soi et que beaucoup de gens ne comprennent toujours pas ce qu'est le respect, et il souligne la nécessité d'un changement dans la culture. M. Panas indique qu'il commence à voir un changement dans la bonne direction et qu'il a bon espoir que nous atteignons le but visé. Il estime que nous devons faire un meilleur travail de prévention.

POINT 5 À L'ORDRE DU JOUR : Gestion des talents, planification et ressourcement des cadres supérieurs

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

Judith Leblanc, présidente, Équipe nationale de consultation, IPFPC

Jennifer Cruickshank, directrice, CERT

a) Gestion du rendement

Margie Picillo, directrice principale, Gestion des talents, planification et ressourcement des cadres supérieurs (TPER), déclare que le Centre a tenu de nombreuses séances d'information dans les régions, y compris dans la RCN, sur la gestion du rendement. Au moyen de l'application Gestion du rendement de la fonction publique (GRFP), ils font le suivi des taux d'achèvement des discussions du début, du milieu et de la fin de l'année et fournissent des mises à jour régulières aux cadres supérieurs pour favoriser un niveau de participation élevé. TPER a présenté 65 exposés sur la gestion du rendement dans tout le pays.

M^{me} Picillo explique qu'en date du 15 mai 2019, le taux d'achèvement des discussions de fin d'année au MPO était de 68 % (*compte non tenu du personnel navigant de la Garde côtière et des employés des écloséries et des évaluations des stocks de la Colombie-Britannique qui font rapport hors ligne*), soit un

taux inférieur au taux de 72 % pour l'administration publique centrale. Certains progrès sont constatés pour le personnel navigant en ce qui concerne les taux d'achèvement.

M^{me} Picillo ajoute que les discussions de la commission d'examen de la gestion du rendement de niveau 1 sont toujours en cours. Un tableau de bord sommaire sur la gestion du rendement de fin d'exercice 2018-2019 faisant état des taux d'achèvement et des cotes ainsi que des rapports détaillés ont été fournis aux membres du Comité de gestion ministériel et distribués aux régions et aux secteurs pour ces discussions. Ils peuvent ainsi identifier les candidats aux programmes de perfectionnement de l'École de la fonction publique du Canada (Programme de perfectionnement des gestionnaires et Programme à l'intention des futurs directeurs) d'ici la fin de juin 2019.

M^{me} Judith Leblanc rappelle que le point le plus important est que les conversations avec les employés aient lieu.

Nicolas Brunette-D'Souza, représentant ministériel au sein de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF), insiste sur l'importance de ne pas précipiter les évaluations de rendement dans le but d'augmenter les statistiques et d'atteindre les objectifs d'achèvement, car la qualité des évaluations en souffre.

M. Panas, STSE, indique que de nombreux employés du MPO n'ont toujours pas de discussions en personne avec leurs gestionnaires. La rétroaction ascendante et le choix des bons mots sont importants. M. Panas laisse entendre que les gestionnaires doivent faire en sorte que leurs employés soient dans un lieu de confiance. M. Panas indique que les hauts dirigeants du MPO doivent inciter leurs gestionnaires à effectuer les évaluations à 100 %.

M. Sargent dit être d'accord avec tous ces points. Il souligne l'importance de donner une rétroaction honnête. Il explique que la gestion du rendement devrait prendre la forme d'une conversation dans les deux sens, ce qu'il fait lui-même avec les personnes qui relèvent directement de lui. M. Sargent indique que nous devons nous assurer que c'est le cas et que nous devons travailler en vue d'un changement dans la culture et de renforcer l'importance d'une rétroaction en temps opportun.

b) Décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral concernant la Directive sur la gestion du rendement du Secrétariat du Conseil du Trésor : comportement blâmable et retenue des augmentations d'échelon.

M^{me} Judith Leblanc décrit les deux griefs de principe présentés par l'IPFPC à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), selon lesquels l'employeur ne peut traiter les comportements répréhensibles (c.-à-d. coupables) par la gestion du rendement, mais plutôt par le processus disciplinaire pour s'assurer que les droits prévus par la convention collective sont respectés. Elle poursuit en disant que la Commission a également conclu que l'employeur n'a pas le droit de retenir les augmentations d'échelon de la plupart des employés visés par les conventions collectives conclues par l'IPFPC.

M^{me} Leblanc mentionne qu'elle ne sait pas avec certitude si le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a informé les ministères de cette décision et de ses répercussions. Elle répète que c'est important pour l'IPFPC parce que ses membres doivent avoir le droit d'être représentés s'ils font l'objet de mesures disciplinaires.

M^{me} Jennifer Cruickshank, CERT, indique que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a modifié l'ébauche de la Politique sur la gestion des personnes (actuellement en voie

d'approbation) pour en retirer la référence à la retenue des augmentations d'échelon. Le BDPRH est également en train de supprimer les références à la retenue des augmentations d'échelon dans les documents d'orientation et l'information sur la gestion du rendement des employés. Le BDPRH a également communiqué avec les groupes et comités ministériels concernés pour les informer de la décision et des mesures prises pour la mettre en œuvre (Conseil des relations de travail et Réseau des conseillers en gestion du rendement et du talent). M^{me} Cruickshank donne aux syndicats l'assurance qu'une fois que nous aurons reçu des directives supplémentaires sur ce sujet, nous les communiquerons. Elle s'engage également à fournir des communications provisoires et elle s'entretiendra avec l'IPFPC au cours des prochaines semaines.

M^{me} Cruickshank fait remarquer que l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a également déposé un grief de principe semblable, mais que le CERT attend toujours des directives du SCT.

M^{me} Picillo indique qu'elle n'est pas certaine que des augmentations d'échelon aient déjà été retenues dans notre ministère. M. Sargent demande à tout le monde de s'assurer que cette décision est prise en considération.

Mesures requises :

- Communication provisoire
- Consultation auprès du syndicat
- Communication concernant les prochaines étapes

BPR : CERT

POINT 6 À L'ORDRE DU JOUR : Stratégie relative à l'accessibilité au sein de la fonction publique

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, RHSI

Margie Picillo, directrice principale, TPER

M^{me} Margie Picillo fait le point sur la Stratégie relative à l'accessibilité au sein de la fonction publique. Elle déclare que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* a été approuvée par le Parlement et devrait recevoir la sanction royale en juillet 2019. Des règlements seront élaborés au cours des prochaines années. Le projet de loi mesurera les résultats au regard de six critères : emploi; technologies de l'information et des communications; approvisionnement en biens et services; exécution des programmes et prestation des services; transport; et environnement bâti.

M^{me} Picillo explique qu'ils ont commencé à tenir des consultations à l'interne auprès de divers intervenants, afin de déterminer différentes initiatives qui s'inscriraient dans le Cadre pour la diversité et l'inclusion, en définitive au moyen d'un plan d'action ministériel sur l'accessibilité. Ils consulteront le réseau ministériel des personnes handicapées et travailleront avec notre champion pour aider à élaborer des stratégies ministérielles. Ils tentent de cerner, d'éliminer et de prévenir les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans notre milieu de travail et de mesurer les résultats au regard des six critères par rapport auxquels le Ministère devra rendre compte. Ces travaux contribueront à l'établissement d'un plan d'action ministériel pluriannuel sur l'accessibilité.

M. Sargent ajoute que ce point vise à recueillir les idées des gens sur la façon d'être plus accessible. Il n'existe pas de solution universelle pour les personnes handicapées. Nous avons besoin de différentes solutions. Ce que nous recherchons, ce sont des idées.

POINT 7 À L'ORDRE DU JOUR : Mieux-être en milieu de travail – Harcèlement

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, RHSI

Mathieu Giroux, directeur, Mieux-être en milieu de travail

a) Comité du mieux-être national

M. Tom Balfour, directeur général, Ressources humaines, fait remarquer que, conformément aux mesures de suivi de la dernière réunion, nous avons regroupé tous les points relatifs au mieux-être en milieu de travail en un seul endroit sur l'ordre du jour.

M. Panas, STSE, indique que le nom du Comité du mieux-être national devrait changer et être Comité du leadership global, car il estime qu'il induit les membres en erreur. Le mieux-être devrait relever de Santé et sécurité au travail (SST). Mathieu Giroux, directeur, Mieux-être en milieu de travail, indique que ce comité s'est réuni deux fois depuis la dernière réunion du CNCPS. Il mentionne que selon l'idée initiale, il s'agissait de trouver un moyen d'essayer de rassembler tous les différents mouvements. Le comité a parlé d'augmenter le nombre de membres et d'inclure une représentation du groupe de l'analyse des activités.

M. Giroux explique que les champions du respect leur ont fourni une mise à jour sur leur vision et ont discuté des stratégies sur l'accessibilité. Des discussions ont également eu lieu sur la stratégie relative à la santé mentale, qui a été soumise à l'examen de la haute direction et sera présentée aux syndicats la semaine prochaine dans le cadre de la réunion du comité de consultation. Il a également été question des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), du prochain sondage et de l'ombudsman. M. Giroux fait remarquer que c'est un bon endroit pour discuter de différents sujets et pour assurer la cohérence en dehors de la table du CNCPS.

b) Harcèlement et violence en milieu de travail

M. Panas, STSE, explique qu'il existe des cas graves dans tout le pays. Il estime qu'avec le projet de loi 65, ce sera extrêmement difficile du point de vue des coûts de parvenir à la conciliation. Il croit qu'il sera difficile de respecter les délais prévus dans le nouveau projet de loi et que la façon dont le Ministère traitera les plaintes anonymes n'est pas claire. M. Panas dit que nous ne devrions pas attendre les modifications et que nous devons agir plus rapidement. En juin prochain, ces modifications auront force de loi et nous avons besoin d'un véritable comité mixte. M. Panas dit souhaiter travailler en partenariat avec l'employeur, surtout en ce qui concerne le règlement précoce. M. Panas dit vouloir s'assurer que ses membres sont en sécurité. Bien souvent, ces situations peuvent se régler par des excuses écrites, mais c'est presque impossible à obtenir. Les plaintes anonymes sont un autre mécanisme de protection qui permet aux employés d'obtenir de l'employeur qu'il évalue un milieu de travail sans passer eux-mêmes par le processus. M. Panas confirme qu'ils insisteront pour que des enquêtes soient menées par une tierce partie, mais que le Ministère devra les convaincre que les enquêteurs internes sont dignes de confiance. Selon lui, tout commencera par la création d'un comité mixte, et si nous pouvons mettre en œuvre certains des amendements maintenant, ce serait l'idéal.

M^{me} Judith Leblanc, IPFPC, se dit préoccupée par le fait que des personnes font part d'allégations à leur gestionnaire et qu'aucune suite n'est donnée à ces allégations. Elle explique que si quelqu'un a le courage de dire quelque chose, mais que la personne qui écoute ne fait rien, on perd confiance dans le système. Le SAFF en fait écho. Les gens partent parce qu'ils n'ont pas confiance dans la direction.

M. Panas rappelle à tous que le rapport annuel sera désormais obligatoire en vertu de la loi. Le STSE demandera ces rapports pour voir quels secteurs nécessitent plus d'attention. La formation n'est qu'une des nombreuses options disponibles pour aborder la prévention.

M. Sargent convient qu'il est important de s'attaquer rapidement au problème. M. Panas réitère l'importance de l'état de préparation du Ministère et la nécessité de consulter les syndicats tout au long du processus. M. Terry Fleet, IPFPC, laisse entendre qu'il pourrait y avoir une politique s'apparentant à la *Loi sur la présentation d'excuses* qui permettrait aux employés de présenter des excuses pour des erreurs honnêtes et que cela réglerait un grand nombre de problèmes. M. Panas demande que le syndicat participe plus tôt au processus, car son objectif est de résoudre les problèmes et de travailler ensemble pour les régler.

c) Ombudsman, projet de loi C-65 et mise à jour sur le Code du travail

Mathieu Giroux, directeur, Mieux-être en milieu de travail, explique que le SM a approuvé la création d'un bureau de l'Ombudsman, le 29 mars 2019. Ce bureau sera responsable des valeurs et de l'éthique, de la divulgation interne des actes répréhensibles et du respect. La structure du bureau est en voie de création et des mesures sont prises pour doter ce bureau de ressources. Le lancement est prévu pour septembre 2019.

M. Panas, STSE, suggère de s'informer auprès de Santé Canada pour le mandat. Il dit que pour que le bureau de l'ombudsman donne de bons résultats, il devra être neutre.

d) Crainte de représailles

Veillez-vous reporter au point 7 b) de l'ordre du jour, sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

e) Stratégie en matière de santé mentale – Comité mixte

Mathieu Giroux, directeur, Mieux-être en milieu de travail, explique qu'à l'appui des rapports du greffier sur la santé mentale, le MPO a élaboré une stratégie nationale sur la santé mentale. Elle repose sur les piliers de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail : changer la culture, renforcer les capacités et mesurer les progrès. La stratégie du MPO définit cinq objectifs clés : la formation, le soutien par les pairs, les espaces de travail sécuritaires, les communications et le soutien du site Web. M. Giroux annonce que la stratégie sera présentée au Comité consultatif sur la santé mentale la semaine prochaine (semaine du 24 juin 2019) et qu'elle sera ensuite envoyée au SM pour approbation finale.

M. Panas, STSE, suggère que lorsque l'employeur sélectionne des personnes pour jouer le rôle de champion, les syndicats devraient approuver le choix. Le SM s'engage à revoir la possibilité de discuter avec les syndicats s'ils ont des préoccupations au sujet du choix des champions.

f) Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Mathieu Giroux, directeur, Mieux-être en milieu de travail, indique que le prochain sondage aura lieu du 22 juillet au 30 août 2019, soit plus tôt que la normale en raison des élections de cet automne. Le plan d'action du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 (SAFF) est transmis et affiché sur le site Web. Les résultats de l'an dernier sont également affichés sur le site Web. Le plan d'action du SAFF est en cours de révision à la lumière des résultats de 2018. Il y a beaucoup d'initiatives provenant de différentes sections. M. Giroux espère pouvoir présenter quelque chose au Ministère au cours de l'été.

g) Sondages ponctuels

M. Panas, STSE, explique qu'il y a 5 ou 6 ans, ils ont essayé de mener un « sondage ponctuel » parce que les résultats du SAFF tardaient à venir. M. Panas déclare être conscient que les employés sont fatigués des sondages, mais il croit que ses membres aimeraient avoir des sondages ponctuels s'ils sont effectués conjointement avec la direction et s'ils sont brefs et concis. M. Panas aimerait que l'on approuve des questions conjointes instantanées (10 questions) pour compléter le SAFF afin de se faire une idée du mieux-être de nos employés. M. Panas ajoute que le SAFF n'est pas vraiment anonyme. Il explique que parfois, avec les questions, on peut identifier qui a dit quoi. Il est d'avis que les sondages ponctuels donneraient aux employés un autre moyen d'avoir leur mot à dire.

M. Sargent répond que le SAFF annuel est pris très au sérieux. Il ajoute que tout ce que l'employeur peut faire pour mieux comprendre la situation est bien accueilli. M. Sargent invite M. Panas à poursuivre la discussion de cette question hors ligne.

h) Projet de mieux-être en milieu de travail

Aucun point n'est présenté.

POINT 8 À L'ORDRE DU JOUR : Mise à jour sur le cannabis

Sylvie Lapointe, sous-ministre adjointe, Gestion des pêches et des ports

Mario Pelletier, sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, RHSI

Sylvie Lapointe, sous-ministre adjointe, Gestion des pêches et des ports, déclare qu'ils veulent modifier l'exigence de 28 jours. Elle ne s'appliquera plus aux postes essentiels à la sécurité, mais continuera de s'appliquer aux agents des pêches et aux cadets. Elle invitera un médecin de Santé Canada à la réunion du comité du 27 juin 2019 pour parler des effets du cannabis.

Mario Pelletier, sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne, indique que la politique de la Garde côtière canadienne est axée sur le groupe de la flotte. Il explique que depuis la légalisation du cannabis, la Garde côtière soutient que la politique actuelle est toujours valable.

M. Panas, STSE, est insatisfait de la politique en raison du manque d'uniformité des périodes d'interdiction entre les divers ministères. M. Panas explique que l'exigence des 28 jours ne permet pas du tout aux agents des pêches de consommer du cannabis. Le STSE demande au Ministère de revoir sa position en mettant l'accent sur l'affaiblissement des facultés par rapport à la période d'interdiction précise, et il indique qu'il n'y a pas eu de consultation appropriée auprès des syndicats et souligne qu'il est préférable que cette question soit abordée au Comité de santé et sécurité.

Rae McCleave, STSE, directeur national de l'application de la réglementation, souligne le manque de données scientifiques sur le cannabis et ses effets et fait remarquer que notre politique actuelle ne fait pas la distinction entre le THC et le CBD. Il laisse entendre que les employés peuvent hésiter à se faire prescrire du cannabis pour des raisons médicales qui pourraient avoir un impact sur leur santé.

Mike Sargent, UCET, exprime également les préoccupations que suscite le manque d'uniformité des périodes d'interdiction dans les politiques des services opérationnels.

Le SM Timothy Sargent répète l'importance de se tenir au courant des connaissances scientifiques sur le cannabis et de maintenir une communication ouverte sur ce sujet. Il insiste ensuite sur le fait que les

agents des pêches sont placés dans des situations stressantes et dangereuses et que la prudence est donc primordiale.

POINT 9 À L'ORDRE DU JOUR : Intégrité scientifique

Judith Leblanc et Arran McPherson

Judith Leblanc et Arran McPherson font le point sur la Politique sur l'intégrité scientifique. Judith Leblanc demande à ce que la Politique se retrouve sur la page intranet du ministère et non dans la section du Secteur des sciences puisqu'elle s'applique à tous les employés du ministère, peu importe la classification ou le secteur. Les employés doivent pouvoir la retrouver facilement.

POINT 10 À L'ORDRE DU JOUR : Ingérence des Relations de travail

Todd Panas, président national, STSE

Todd Panas, STSE, déclare que selon lui, les Relations de travail (RT) devraient également être là pour les employés, et pas seulement pour les gestionnaires, et qu'il aimerait que les RT agissent de façon plus préventive. M. Panas dit craindre que parfois le groupe des RT participe à des processus qui ne relèvent pas de son domaine de responsabilité (la violence au travail).

M. Panas travaille en étroite collaboration avec Jennifer Cruickshank, directrice du Centre d'expertise en relations de travail, afin d'établir de bonnes relations et d'adopter une approche plus préventive.

Il propose que les Relations de travail et les syndicats se réunissent pour tenir un sommet sur les relations de travail. Ce serait formidable que les agents négociateurs soient réunis dans une salle pendant une journée pour résoudre les problèmes le plus tôt possible.

M. Panas demande au SM d'investir dans une séance de réflexion des RT et des syndicats pour discuter de la jurisprudence, des solutions, etc.

Le SM dit aimer l'idée et pense qu'il est important de se concentrer sur la prévention. Il confirme son appui à la séance de réflexion des RT et des syndicats et se tourne vers M^{me} Cruickshank et Tom Balfour pour savoir ce qu'ils en pensent; tous deux sont également en faveur de cette idée.

M^{me} Cruickshank explique que dans les conseils qu'elle fournit, l'équipe met l'accent sur les résultats plutôt que sur les processus. Le CERT souligne l'importance d'avoir des discussions franches avec les syndicats. Elle parle de l'importance d'adopter des solutions collectives honnêtes et transparentes qui conviennent à toutes les parties.

Mesures requises :

- Étudier la faisabilité d'un symposium des RT et des syndicats.

BPR : CERT

POINT 11 À L'ORDRE DU JOUR : Partage de cabines mixtes à bord des navires de la Garde côtière canadienne

Joy Thomson, secrétaire-trésorière nationale, Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)

Mario Pelletier, sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne

Joy Thomson, GMMC, explique ses préoccupations sur le fait que deux femmes officières doivent partager une cabine avec un homme à bord d'un navire. M^{me} Thomson dit que la solution fournie par la direction n'est pas acceptable.

Mario Pelletier, sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne, répond qu'il vient de l'apprendre et qu'il se penchera sur l'incident en question. M. Pelletier s'engage à examiner le problème et à apporter une solution.

Jeffrey Hutchinson, commissaire de la Garde côtière canadienne, laisse entendre que cette question relève de l'idée d'une plus grande diversité au sein de nos groupes. Il s'assure que la Garde côtière veut que tout le monde se sente en sécurité et qu'elle favorise la diversité et l'inclusion. Le SM affirme que ce n'est pas une mince affaire et il s'engage à trouver des solutions pour la résoudre.

Mesures requises :

- Explorer des solutions pour régler la question du partage de cabine.

BPR : sous-commissaire, Opérations, Garde côtière canadienne

POINT 12 À L'ORDRE DU JOUR : Mise à jour sur Phénix

Sylvie Jalbert, directrice principale, Direction des systèmes des RH à la paye et du soutien aux employés (HR2PSESD)

Sylvie Jalbert, directrice principale, HR2PSESD, déclare que le Ministère va dans la bonne direction. Il y avait 57 000 cas non réglés au Centre des services de paye en juillet de l'an dernier et nous en sommes maintenant à 38 000. Plus de 10 000 cas ont été réglés à l'interne. L'équipe de stabilisation de la paye travaille très fort avec le groupe de la paye pour régler plus de problèmes. Elle a demandé l'accès à Phénix pour 25 employés supplémentaires afin d'aider notre groupe de la paye à réduire l'arriéré du MPO et de la Garde côtière au Centre des services de paye, ce qui devrait se produire d'ici la fin juin. De plus, depuis la centralisation de la fonction de source fiable au sein du Ministère, nous avons atteint notre plus bas taux de rejet de demandes d'intervention de paye (DIP) à ce jour, soit 2,3 %, alors que la moyenne pour tous les ministères desservis par le Centre des services de paye est de 5,4 %.

M^{me} Jalbert décrit les divers outils qui ont été mis au point : la Plateforme de lancement de soutien de la paye sur la barre des tâches des utilisateurs relie les employés et les gestionnaires à des outils et à des ressources comme le calendrier des RH à la paye, le Guide de référence rapide de la RAP, le Guide de référence des gestionnaires, le formulaire de DIP et le site GCpédia de soutien à la paye. De nouveaux outils ont été ajoutés, comme le Guide de référence de l'employé et le Guide sur l'interprétation des talons de paye. D'autres outils sont en cours d'élaboration, comme de courtes vidéos et des séances de formation WebEx.

M^{me} Jalbert annonce qu'une équipe Événements de la vie a été mise sur pied pour aider les employés à remplir les formalités administratives et fournir d'autres formes de soutien lors d'événements importants de la vie comme les congés de maternité et de paternité, les congés avec étalement du revenu, les congés de maladie de longue durée, les départs à la retraite et les décès en cours d'emploi. Le fait de fournir des conseils précis aux employés dans ce domaine permettra d'améliorer l'exactitude et la rapidité d'exécution. Depuis janvier, elle est venue en aide à plus de 410 employés.

M^{me} Jalbert indique que l'équipe de la paye travaille également en étroite collaboration avec la Dotation afin d'améliorer la rapidité de la saisie des données de RH dans PeopleSoft. Le Conseil du Trésor fera le suivi de 11 indicateurs et est en train d'élaborer les mesures s'y rattachant. Au MPO, deux tableaux de bord ont été établis et envoyés aux SMA, aux directeurs généraux régionaux, aux commissaires adjoints et aux directeurs généraux de tout le Ministère sur les « nouveaux employés » et les « étudiants ». Ils font partie d'une série de tableaux de bord qui seront présentés régulièrement afin de fournir des renseignements sur la façon dont nous, en tant qu'organisation, progressons par rapport aux indicateurs de rendement. De nouveaux tableaux de bord porteront sur les prolongations d'emploi de durée déterminée et de nominations intérimaires à long terme. Au vu du résultat de ce premier indicateur, depuis le 1^{er} avril 2019, le Ministère exige que les nouveaux employés reçoivent leur lettre d'offre 17 jours avant la date de leur entrée en fonction.

Le MPO continuera d'accorder des paiements prioritaires aux employés qui connaissent des difficultés financières en raison de problèmes de paye. Jusqu'à maintenant, le Ministère a versé 8,5 millions de dollars en paiements prioritaires et en avances de salaire d'urgence.

Nous travaillons en étroite collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour régler des problèmes de codage précis qui amélioreront l'exactitude de la paye du personnel navigant. Certains correctifs de codage ont été récemment apportés, et d'autres en sont aux phases finales d'examen. En tout, il y aura au moins 15 corrections de codes pour régler les problèmes de paye du personnel navigant. Plusieurs corrections ont été apportées pour le groupe GT pour mettre fin aux transactions erronées et pour aligner les transactions sur les règles administratives afin de permettre la saisie directe des allocations dans Phénix plutôt que de soumettre ces transactions au Centre des services de paye pour des interventions manuelles aux fins de paiement.

Lorsque les agents des pêches ont éprouvé des difficultés salariales liées à l'indemnité d'agent des pêches (Annexe Z), le Ministère a pris des mesures immédiates dès qu'il a pris connaissance du problème et a travaillé avec SPAC pour y remédier le plus rapidement possible. Le Centre des services de paye a confirmé que 85 % des indemnités d'agent des pêches seront versées d'ici la fin juin et que tous les agents devraient recevoir leur indemnité d'ici la fin juillet.

M^{me} Jalbert dit qu'ils travaillent avec les collectivités de la Garde côtière et qu'ils utilisent le bulletin *Au courant* pour communiquer avec le plus de gens possible.

Jeffrey Hutchinson dit qu'ils font leur possible pour obtenir de meilleures données. Il précise que les nominations intérimaires sont la principale cause des problèmes liés à Phénix et que nous devons régler ce problème. M. Hutchinson souligne l'importance de mettre l'accent sur la prévention des problèmes de paye afin d'éviter d'alourdir les arriérés.

Rae McCleave, STSE, explique que les gens ont peur de demander les paiements prioritaires parce qu'ils devront les rembourser et pensent que cela causera d'autres problèmes Phénix.

Jen O'Donoghue précise que les paiements prioritaires proviennent du centre des finances du MPO.

Joy Thompson, GMMC, dit qu'il y a encore de la confusion entre la « paye d'urgence » et la « paye prioritaire », même après la parution du message de clarification dans *Au courant*. Les gens ont peur de prendre leur retraite parce que cela pourrait avoir une incidence sur le calcul de leur pension lorsque des problèmes liés à Phénix ne sont pas réglés.

M^{me} Jalbert dit que le Centre des services de paye fait maintenant des calculs manuels pour les personnes qui sont sur le point de prendre leur retraite.

POINT 13 À L'ORDRE DU JOUR : Renouvellement de la classification

Tom Balfour, sous-ministre adjoint par intérim, RHSI

Anne Casault, directrice principale, Division de la conception organisationnelle et de l'acquisition des talents (COAT)

M^{me} Anne Casault, directrice principale, COAT, explique que pour agir en fonction des nouvelles initiatives qu'adopte le gouvernement au fil du temps, le Ministère a recouru de façon excessive au jumelage de postes et au prêt de postes, une pratique qui comporte plusieurs risques. Le renouvellement de la classification est une initiative qui vise à améliorer la fonction de classification au Ministère en assurant un salaire égal pour un travail égal ainsi que l'optimisation des structures organisationnelles.

L'initiative se divise en deux grandes phases :

- 1) Phase I – Groupement des renseignements sur les postes dans PeopleSoft – prendra environ un an.
- 2) Phase II – Réaménagement et optimisation organisationnels. Cela veut dire examiner la structure et s'assurer que nous utilisons les bonnes descriptions de travail. Cela pourrait avoir des répercussions (positives ou négatives) sur les employés. Des protections salariales seraient prévues, le cas échéant. Ce processus prendra du temps.

Sylvie Lapointe, SMA, Gestion des pêches et des ports, mentionne qu'ils ont signé une charte de projet pour que cet exercice soit terminé en 15 mois.

Todd Panas, STSE, affirme que c'est très important pour les membres du STSE et que c'est la prochaine priorité du syndicat après Phénix.

a) Classification des agents des pêches

Ray McCleave, STSE, dit souhaiter avoir un plan avec des échéanciers clairs à transmettre aux membres. M. Panas demande un communiqué qu'ils peuvent transmettre aux membres. M^{me} Lapointe convient qu'ils pourraient travailler à l'élaboration d'un communiqué à l'intention des syndicats.

Le SM Tim Sargent dit que le plus important est de s'assurer qu'un examen approfondi est effectué.

POINT 14 À L'ORDRE DU JOUR : Restructurations organisationnelles – Sciences

Todd Panas, président national, STSE

Arran McPherson, sous-ministre adjointe, Sciences des écosystèmes et des océans

Todd Panas, STSE, se déclare préoccupé par le manque de consultation auprès des syndicats au sujet des récents changements dans les Maritimes et il demande des renseignements supplémentaires pour en faire part à ses membres. M. Panas demande la tenue de consultations plus tôt au cours du processus. Il précise que si les employés ont été consultés, alors le syndicat n'a pas besoin de l'être.

Arran McPherson reconnaît qu'elle comprend la position de M. Panas, mais explique que le Secteur des sciences a connu une forte croissance récemment. Elle dit que cette question a été discutée aux CRCSP et aux CLCSP.

Alain Vézina, directeur régional, Direction des sciences de la Région des Maritimes, explique que la nouvelle structure organisationnelle est en place depuis le 12 avril 2019. Il ajoute que la restructuration a été faite pour résoudre des problèmes de classification. Il dit qu'ils sont prêts à discuter des prochaines étapes. M. Vézina précise qu'ils ont maintenant la nouvelle structure organisationnelle en place et qu'ils travaillent avec Mieux-être en milieu de travail pour régler les problèmes d'anxiété que suscite le changement. Depuis la restructuration, ils se réunissent chaque semaine pour discuter des problèmes.

Tour de table

Todd Panas, STSE, remercie le SM pour une première séance réussie et productive du CNCPS. Le STSE vise à résoudre les problèmes à l'échelon régional, mais, si nécessaire, il les portera à l'échelon national. Il se réjouit de l'engagement du SM à garantir un milieu de travail sain et respectueux pour les employés du MPO.

M. Sargent conclut la réunion en remerciant le groupe pour les discussions et il réaffirme l'engagement du Ministère concernant la consultation.