

Rapport des présidents des sous-groupes 2019

14 septembre 2019

Auteur

David Young, coordonnateur du sous-groupe NR

Remerciements

Présidents /représentants du sous-groupe NR, Exécutif du groupe NR

Table des matières

Auteur 2	
Remerciements	2
Sommaire à l'intention de la direction	4
Introduction	4
Méthode	5
Résultats.....	6
Discussion.....	7
Conclusions	8
Annexe A1	10
Annexe A2	11
Rapports des présidents de sous-groupe	11

Sommaire à l'intention de la direction

Le 10 mai 2019, l'exécutif de groupe NR de l'IPFPC, les représentants et les observateurs du sous-groupe NR ont tenu la réunion annuelle des présidents des sous-groupes NR. Cette réunion avait pour objectif de donner aux sous-groupes la possibilité de discuter des sources de préoccupation soulevées par leurs membres en milieu de travail.

Au total, quinze (15) représentants de sous-groupe ont assisté à la réunion et présenté diverses préoccupations qui portaient en général sur la détérioration de la profession des membres NR et de l'environnement de travail.

Les sources principales de préoccupation soulevées par les sous-groupes ne sont pas surprenantes et portent principalement sur certains éléments communs : la sous-traitance des services, les descriptions de travail ambiguës, les pratiques de recrutement (manque de transparence), le perfectionnement professionnel (manque de formation), le déploiement de Milieu de travail GC, et une panoplie de problèmes de paye. La combinaison de tous ces problèmes a augmenté le niveau d'anxiété au travail et créé un environnement « toxique » dans certains cas.

De plus, les exigences des politiques de l'IPFPC pour la présentation de rapports à l'exécutif NR ont été jugées trop onéreuses pour certains sous-groupes; la plupart des sous-groupes ayant de la difficulté juste à maintenir la cohésion de leurs exécutifs locaux, avec les changements constants apportés à la composition des effectifs qui affectent le rendement des sous-groupes.

En conclusion, le principal problème des membres est la sous-traitance des services. Cette sous-traitance vole des possibilités d'avancement professionnel aux membres NR comme professionnels.

Introduction

Le 10 mai 2019, l'exécutif du groupe NR de l'IPFPC, les représentants des sous-groupes NR et les observateurs ont tenu la réunion annuelle des présidents des sous-groupes NR. Cette réunion visait à donner aux sous-groupes la possibilité de discuter des préoccupations soulevées par leurs membres en milieu de travail. Vous trouverez l'ordre du jour de la réunion à l'Annexe A1.

Au total, quinze (15) représentants de sous-groupe ont assisté à la réunion et présenté diverses préoccupations qui portaient en général sur la détérioration de la profession des membres NR et de l'environnement de travail.

Tous les représentants de sous-groupe ont présenté un rapport verbal lors de la réunion et par conséquent ont été invités à présenter un résumé d'une page au secrétaire du groupe NR pour compilation dans le présent rapport. Nous avons reçu au total les rapports de dix (10) des quinze (15) sous-groupes présents, et deux (2) rapports additionnels portant sur une stratégie de communication pour le rapport des activités de sous-groupe à l'exécutif national du groupe NR. Les rapports présentés se trouvent à l'Annexe A2.

Le Tableau 1 présente la fiche de présence, les rapports faits à la réunion des présidents et les rapports soumis ultérieurement.

Tableau 1 — Présences

Région	Sous-groupe	Membre	Présent	Rapport de réunion	Rapport du sous-groupe (écrit) Enjeux	Rapport régional (écrit) Commun ications
Atlantique	Fredericton	Michelle Doherty	Oui	Oui	1	
Atlantique	Halifax	Dave Rutherford	Oui	Oui	1	1
Atlantique	Moncton	David Melanson	Oui	Oui	1	
Québec	Ville de Québec	Jean Binnette	Oui	Oui (PPT)	-	-
Québec	St-Hubert	Hassan Dahbikali	Oui	Oui	-	
Québec	Ville Marie	-				
Ontario	4900, rue Yonge	Elizabeth Ohi	Oui	Oui	1	1
Ontario	Hamilton-Burlington	Frank Seglenieks	Oui	Oui	1	
Prairies	Edmonton	Linda Olson-Lipinski	Oui	Oui (PPT)	1	-
Prairies	Calgary	Shirley Tso	Non	-	-	
Prairies	Winnipeg	-	-	-	-	
Prairies	Suffield	-	-	-	-	
Pacifique	Vancouver	Ted Molyneux	Oui	Oui	-	-
Pacifique	Île de Vancouver	Tom Percy	Oui	-	-	
RCN	RNCan	Martin Thomas	Oui	Oui	1	-
RCN	SPAC	Cameron Smith	Oui	Oui	1	
RCN	Place-de-Ville	Ad Abidi	Oui	Oui	-	
RCN	Shirley's Bay	Dino Cule	Oui	Oui	1	
RCN	MDN	Sheilei Liu	Non	Oui (GS)	-	
RCN	Gatineau	Craig Palmer	Oui	Oui	1	

Méthode

Une analyse de base des rapports a été effectuée en cherchant les thèmes qui revenaient; ceux-ci ont été compilés dans une feuille de décompte (Tableau 2).

Résultats

Le Tableau 2 présente une analyse des enjeux fondée sur l'identification de thèmes communs.

Tableau 2 — Enjeux des sous-groupes

Sous-groupe Nom	Descriptions de travail	Pratiques de recrutement — Transparence	Sous- traitance	Déprofes- sionnalisation	Accrédi- tation profession- nelle	Perfection- nement profession- nel /Formation	Déploiement de Milieu de travail GC	Congé	Milieu de travail qui exerce un stress sur le rendement Évaluation /Harcèlement	Paye / PHÉNIX
Fredericton	*	*	*			*		*	*	*
Halifax	*		*			*	*		*	
Moncton		*							*	*
Hamilton- Burlington							*		*	
4900, Yonge	*		*	*			*		*	*
Edmonton		*			*			*	*	*
Gatineau	*	*					*		*	
RNCan	*		*							*
SPC	*	*	*	*	*		*		*	
Shirley's Bay		*				*			*	*
Totaux										
10	6	6	5	2	2	3	5	2	9	6

Discussion

Sous-traitance – Le MDN et SPC ont de plus en plus recours à la sous-traitance pour le travail traditionnellement effectué par les employés de l'État. Construction de Défense Canada et Centre d'essais techniques (mer) (Weir Group Inc) ont connu une croissance exponentielle ces dernières années. Les jeunes membres NR en sont venus à s'interroger sur leur avenir au sein du MDN compte tenu de l'augmentation du recours aux services de contractuels dans le milieu de travail (Halifax). Il est suggéré que le groupe NR travaille à renforcer les clauses sur la sous-traitance dans notre convention collective en se servant peut-être du modèle du groupe CS. Le groupe CS est en mesure de démontrer le meilleur rapport qualité-prix dans les négociations salariales lorsque l'on compare le coût du soutien des employés de l'État aux services de contractuels.

Classification (descriptions de travail) – Le passage aux descriptions de travail normalisées (DTN) est une source de préoccupation; depuis, les descriptions de travail sont édulcorées et ambiguës. Le déploiement des DTN a commencé au MDN, et est déjà en place dans d'autres ministères (RNCan), EC et SPAC) depuis plusieurs années. L'ambiguïté peut causer des problèmes à l'avenir, car elle laisse place à l'interprétation et un membre NR peut se trouver placé dans n'importe quelle discipline professionnelle; de plus, le fait d'afficher des classifications doubles, avec comme groupe et niveau inscrits ENG-04/PC-03, ajoute à l'incertitude.

À titre d'exemple, certains employés se voient confier des projets au-delà de leur capacité (un AR-04 non professionnel se voit confier un projet de 32 millions de dollars à titre de gestionnaire de projet, ce qui peut entraîner un congé de stress et la remise du projet à quelqu'un d'une classification supérieure qui n'est peut-être même pas un professionnel - c'est exagéré.

Finalement, la disparité régionale entre les classifications NR, opposant les Régions à la RCN, continue d'être une source de frustration.

Avancement professionnel – Les règles de dotation ont été assouplies au point où les membres voient une augmentation dramatique du recrutement et de la promotion de personnes dans le cadre de processus de recrutement non annoncés. Les membres sont ainsi injustement privés de participer à des concours leur permettant d'obtenir des promotions grâce à un processus ouvert, juste et transparent. Il est très difficile d'exercer un recours à l'égard de ces processus; six des dix sous-groupes sont préoccupés relativement à cette question.

Milieu de travail à aire ouverte (Milieu de travail 2.0 plus / Milieu de travail GC) – Le passage à un milieu de travail à aire ouverte ne se fait pas bien dans certains cas. À Gatineau (Environnement Canada) par exemple, on a remarqué ce qui suit dans les consultations entre certains syndicats et la direction :

- a. La déconnexion dans les communications entre les employés et la direction des installations. Les problèmes soulevés par les employés des étages touchés n'ont pas été transmis des superviseurs/gestionnaires ou des coordonnateurs de l'étage à la direction des installations.
- b. Information non transmise aux employés touchés – noms des coordonnateurs d'étage, processus lié à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et qui contacter.
- c. Évacuation d'urgence – L'Évaluation de la capacité de l'immeuble (ÉCI) fournie par le constructeur de l'immeuble donnait une estimation de la capacité maximale par étage en se fondant sur le Code national du bâtiment, alors qu'en réalité, le Code national de prévention des

incendies a préséance, selon le commissaire des incendies. Il y a des écarts entre les données de l'ÉCI et les mesures réelles prises par la SSO des cages d'escalier de secours. Le commissaire des incendies a également signalé des problèmes au niveau du plan d'évacuation actuellement utilisé.

- d. Autre : Problèmes de bruit accrus, manque d'espace de rangement et de bureau, espace restreint entre les postes de travail, salles de toilette inadéquates — files d'attente

La moitié des sous-groupes (5/10) se disent préoccupés par Milieu de travail 2.0.

Environnement de travail

Il y a de nombreux facteurs de stress observés par les membres, ce qui entraîne une détérioration de l'environnement de travail; voici quelques exemples de ces facteurs de stress :

1. Les membres du personnel comptant le plus d'ancienneté sont victimes de harcèlement de la part des clients du secteur privé parce qu'ils ne permettent pas aux clients du privé de réussir les inspections et de recevoir l'approbation faute de soumission des documents adéquats.
2. Systèmes de gestion : Trop de rapports exigés; trop de logiciels différents (HRG Travel, système de gestion du temps et des projets nationaux SIGMA); trop de temps consacré par le CT et la direction aux projets plutôt qu'à l'exécution du travail.
3. Les membres se plaignent souvent de ne pas avoir un espace adéquat pour faire leur travail, et certains jours, de ne même pas trouver une place où s'asseoir, de problèmes perpétuels avec le Wi-Fi et du fait que la direction n'appuie pas le travail à domicile. La plupart des membres touchés sont des ingénieurs et des architectes.
4. Équilibre entre le travail et la vie privée, certains membres se trouvent dans une division où le travail à domicile n'est plus permis, ce qui cause énormément de stress pour les membres, qui vivent plus loin et qui avaient l'habitude de travailler un jour ou deux de chez eux.
5. Les membres craignent les récriminations s'ils ont à traiter des problèmes de comportement inadéquat de la part de la direction et s'ils ont l'intention de déposer un grief.
6. Les membres déplorent le fait que, malgré de lourdes charges de travail, la direction n'embauche pas pour doter les postes vacants, l'effectif du groupe Centre d'expertise en architecture et génie (CEAG) décroît depuis un certain nombre d'années sous l'effet de l'attrition – les postes laissés vacants par les départs à la retraite ne sont pas dotés de nouveau. BGIS assume de plus en plus des tâches qui pourraient être confiées aux membres NR et les choses semblent empirer. La sous-traitance est une préoccupation pour le sous-groupe NR d'Edmonton.

Conclusions

La sous-traitance des services et le manque de perfectionnement professionnel et de possibilités d'avancement professionnel, combinés avec les facteurs de stress au travail, entraînent une détérioration générale de l'environnement de travail pour les membres.

On constate une hausse considérable du recours à des consultants à SPAC (par BGIS et d'autres sociétés), et à Construction Défenses Canada (CDC); le Centre d'essais techniques (Mer) au MDN accapare par ailleurs de plus en plus les rôles traditionnellement assumés par les membres NR sur une base continue. La sous-traitance des services vole aux membres NR des possibilités d'avancement professionnel comme professionnels.

Les facteurs suivants contribuent à une certaine incertitude : descriptions de travail ambiguës et pratiques de recrutement non transparentes qui permettent le placement de certains membres NR dans n'importe quelle discipline professionnelle; avis de postes à pourvoir par des candidats de deux classifications – ENG-04/PC-03 – ce qui prive les membres NR d'occasions d'emploi. Dans certains cas, des contrats de plusieurs millions de dollars à SPAC sont gérés par des membres non NR, que leur profession obligerait à soumettre des rapports.

Le déploiement de Milieu de travail et le harcèlement continuent d'ajouter aux malheurs des membres NR et à la détérioration du milieu de travail en général.

Il n'est pas surprenant que les exigences politiques de l'IPFPC pour les rapports à l'exécutif NR ne se trouvent pas bien haut sur la liste des priorités des membres des sous-groupes, vu la discussion précédente. Il est recommandé que la documentation soumise pour obtenir l'allocation du groupe soit réacheminée au groupe NR via l'adjoint de direction du sous-groupe pour être mise dans un fichier distinct sur le site Web de l'IPFPC ou dans un compte Gmail.

Annexe A1

CONFÉRENCE et ACTIVITÉS DES PRÉSIDENTS DE SOUS-GROUPE NR SUR LA NÉGOCIATION

10 mai 2019

Hilton Lac-Leamy, Gatineau (Québec)

ORDRE DU JOUR

De 8 h à 9 h	— Déjeuner et séance d'accueil
De 9 h à 9 h 15	— Mot de bienvenue et présentations — David Young, Glen Schjerning,
De 9 h 15 à 10 h 15	— Tour de table des présidents — revue des activités des sous-groupes
De 10 h 15 à 10 h 30	Pause-santé
De 10 h 30 à 12 h	— Négociation — Examen des revendications
De 12 h à 13 h	Dîner
De 13 h à 13 h 45	— Négociation — Examen des revendications (suite)
De 13 h 45 à 14 h 30	— Création des statuts de sous-groupe
De 14 h 30 à 14 h 45	Pause-santé
De 14 h 45 à 15 h 30	— Séances en petits groupes — Communications
De 15 h 30 à 16 h 15	Compte rendu des séances en petits groupes
De 16 h 15 à 16 h 30	— Résumé et établissement des priorités Commentaires/Stratégie de communication/Mot de la fin

Annexe A2

Rapports des présidents de sous-groupe

Présentation du sous-groupe NR – Gagetown

Je suis ingénieure au MDN à Gagetown et membre de l'IPFPC depuis seulement 8 mois. Il y a tout juste une semaine, on a proposé ma candidature au poste de trésorière de notre Sous-groupe et j'ai accepté. Je viens à cette réunion avec la perspective unique d'une membre syndiquée pour la première fois : J'ai passé la plus grande partie des 21 dernières années comme employée non syndiquée dans le secteur privé où je négociais moi-même mon salaire et mes avantages sociaux; donc l'idée de la « négociation collective » est un peu étrange pour moi et j'apprends de jour en jour.

Une deuxième perspective unique que j'apporte est que notre Sous-groupe est très petit (10 personnes) comparativement à d'autres sous-groupes. Exception faite d'un membre qui travaille à Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) à Fredericton, nous – les 9 autres membres – travaillons tous dans le même immeuble, au même étage. Cela dit, même si ce n'est pas dans un cadre officiel, nous nous rencontrons souvent autour d'un café à parler de nos questions « collectives ». Comparativement à d'autres sous-groupes, pour lesquels le seul fait de mettre une réunion à l'horaire constitue un défi, nous pouvons habituellement convoquer une réunion quelques jours à l'avance et compter sur un taux de participation de 90 à 100 %. Notre dernière réunion de sous-groupe a eu lieu une semaine avant que je ne vienne à Ottawa. Nous nous sommes réunis pour discuter des questions que le groupe désirait aborder pendant la réunion des présidents et à l'AGA. Un grand nombre de nos préoccupations sont identiques à celles des autres sous-groupes (soit Phénix, la sous-traitance, la classification des postes, etc.) J'ai parlé de certaines d'entre elles pendant ma présentation orale, mais j'ajouterai ici des préoccupations que je n'ai pas eu le temps de mentionner :

- Sous-traitance – Nous travaillons en collaboration très étroite avec CDC et je crois qu'ils devraient faire partie de l'IPFPC s'ils effectuent du travail de génie. Nous nous inquiétons que CDC fasse notre travail alors que nous n'avons pas la capacité de le faire parce que c'est trop long au MDN de doter des postes après un départ à la retraite (nous craignons que nos postes deviennent redondants);
- Accès à la formation limité pour notre sous-groupe – Le problème est peut-être lié à l'endroit où nous nous trouvons, car nous ne sommes pas dans un grand centre urbain, mais selon nous, nous n'avons pas les possibilités d'avancement professionnel que nous aimerions avoir;
- Congé pour obligations familiales – Nous voudrions en avoir plus ou avoir la capacité de reporter tout ce congé ou une portion de celui-ci d'un exercice financier au suivant, afin de pouvoir utiliser ce congé quand il est vraiment nécessaire;
- Le remboursement des cotisations professionnelles est très lent – il met parfois plus de trois ans;
- Le budget de l'Enveloppe des traitements et salaires (ETS) n'a pas augmenté lorsque la dernière convention a été négociée, les fonds sont donc insuffisants pour doter les postes vacants ou pour nous permettre d'accéder à la rémunération des heures supplémentaires;
- On reçoit chaque année un salaire inférieur à celui promis dans notre convention collective – Je ne sais pas si ça se passe ainsi pour d'autres sous-groupes, mais ce problème a été découvert et soumis aux RH par l'un de nos membres, il y a déjà plusieurs années. Ce membre a remarqué que le montant qui lui avait été versé à la fin de l'année était d'environ 350 \$ inférieur à son salaire. À l'époque, on lui avait dit que le montant avait été « arrondi » et qu'il allait récupérer ce montant l'année suivante. Une enquête un peu plus approfondie a révélé que ce n'était pas le cas. L'écart doit « supposément » être rattrapé au bout de 11 ans; cependant, si la personne quitte son

poste avant la fin de cette période, elle n'est pas dédommagée pour ce sous-paiement. Nous ne savons trop le « comment » ni le « pourquoi » de ce problème, mais une enquête et des mesures correctives seraient les bienvenues. Nous voulons nous assurer que nous obtenons notre **plein** salaire annuellement, conformément à notre convention collective;

- Nous aimerions avoir des nouvelles du « programme de soutien et de mieux-être des employés »; et
- Manque d'uniformité dans la classification des postes — par exemple, les gens qui travaillent dans un lieu de travail du MDN comme ENG-05 font peut-être le même travail qu'un ENG-04 d'un autre lieu de travail. D'autres sous-groupes ont également remarqué que des gens qui ne sont pas ingénieurs étaient recrutés pour occuper des postes d'ENG.

Je suis réellement très heureuse d'avoir représenté mon sous-groupe en fin de semaine. Merci!

Préoccupations du sous-groupe NR de Halifax

Voici un résumé des préoccupations dont nous font part les membres du sous-groupe de Halifax à l'égard du lieu de travail :

– Sous-traitance Ce problème concerne surtout le MDN, car on y a de plus en plus recours à la sous-traitance pour le travail qui était traditionnellement effectué par les employés de l'État. L'augmentation du travail attribué à Construction de Défense Canada et au Centre d'essais techniques (Mer) (Weir Group Inc) est exponentielle ces dernières années et devient inquiétante. Nos jeunes recrues en sont venues à s'interroger sur leur avenir au MDN compte tenu de l'augmentation du recours à des services contractuels au travail. Nous devrions renforcer les clauses liées à la sous-traitance dans notre convention collective comme l'a fait le groupe CS. Je crois qu'ils sont maintenant en mesure de démontrer un meilleur rapport qualité-prix dans les négociations salariales lorsque l'on compare le coût du soutien des employés de l'État aux services contractuels.

– Réforme de la classification L'adoption de descriptions de travail normalisées (DTN) par le SMA RH (Civ) au MDN est une source de préoccupation en ceci que les descriptions de travail deviendront édulcorées et ambiguës. La mise en œuvre des DTN a commencé à Halifax et s'étendra à tous nos membres. L'ambiguïté peut éventuellement causer des problèmes, car tout dépendra de leur interprétation. La disparité régionale entre les classifications NR dans la Région et dans la RCN est une source continue de frustration.

– Avancement professionnel. Les règles de dotation ont été assouplies au point où nous constatons une hausse dramatique du recrutement et des promotions dans le cadre de processus non annoncés. Cela empêche injustement nos membres de se présenter à des concours pour obtenir des promotions dans le cadre d'un processus ouvert, juste et transparent. Il est très difficile d'obtenir des recours à l'égard de ces processus.

– Milieu de travail à aire ouverte (Milieu de travail 2.0 plus) — Il semble que le passage à un milieu de travail à aire ouverte ne soit habituellement pas bien accueilli par les personnes touchées.

Dave Rutherford

Président du sous-groupe NR d'Halifax

Voici les questions soumises par le sous-groupe NR de Moncton.

1. Le processus de recrutement n'est ni transparent ni juste.
2. Des lettres d'instructions sont utilisées pour imposer des mesures disciplinaires aux employés et ces lettres peuvent rester de façon permanente au dossier de l'employé. Nous trouvons cela injuste. Les lettres disciplinaires sont retirées dans les deux (2) ans.
3. PHÉNIX – Impact négatif sur de nombreux membres.
4. Les présentations de l'École ont été faites dans les districts francophone et anglophone du Grand Moncton.
5. Dale Hudson a fait deux (2) présentations sur la santé et le mieux-être à nos membres du sous-groupe NR et aux membres de l'IPFPC. Merci Dale.
6. L'activité sociale de Noël et l'AGA le jeudi 12 décembre chez Vito's à 18 h 30 (la date a été modifiée en raison de la disponibilité de la salle spéciale chez Vito's)

Préoccupations du sous-groupe NR du 4900, Yonge à l'égard du milieu de travail :

- (1) Déprofessionnalisation Les EG qui ne sont pas accrédités par leurs associations professionnelles respectives, qui n'ont pas fait de stage et de formation avec leurs associés professionnels respectifs sont placés dans des postes AR-04. La direction soutient que les salaires dans le secteur privé sont plus élevés, donc pour attirer les gens du secteur privé, on donne les postes AR et ENG à des employés plus jeunes ou nouvellement recrutés, faisant ainsi de la discrimination contre le personnel existant, disant qu'ils ne sont pas qualifiés parce qu'ils n'ont pas d'expérience de niveau RH. Les membres du personnel nouveaux et nouvellement recrutés n'ont pas d'expérience de niveau HR non plus, mais obtiennent tout de même ces postes.
- (2) Heures supplémentaires : Le personnel existant effectue des heures supplémentaires pour mener ses projets parce que le nouveau personnel ne connaît pas les exigences. Les heures supplémentaires doivent être calculées à l'avance pour être approuvées par le gestionnaire régional, et l'employé doit présenter des formulaires avec justification à l'appui, mais cela ne permet pas d'obtenir l'approbation en temps opportun si l'entrepreneur travaille une fin de semaine et a besoin d'orientation, ce qui occasionne des réclamations pour retard de la part des entrepreneurs.
- (3) Les membres du personnel se voient confier des projets pour lesquels ils ne sont pas qualifiés (un non-professionnel AR-04 se voit confier un projet de 32 millions de dollars comme gestionnaire de projet), ce qui entraîne des congés pour stress et le transfert du projet à un employé de classification plus élevée, pas nécessairement un professionnel.
- (4) Les professionnels se voient confier les projets d'une valeur plus élevée (100 millions de dollars), mais n'ont pas accès à du personnel de plus haut niveau ou du personnel subordonné pour les aider.
- (5) Les arpenteurs ne peuvent être gestionnaires régionaux, seulement les architectes et les ingénieurs peuvent être candidats à de tels postes. Infraction possible des droits de la personne (une femme est actuellement gestionnaire régionale de la géomatique).
- (6) TC : Les membres du personnel plus anciens sont victimes de harcèlement de la part des clients du secteur privé parce qu'ils ne permettent pas aux clients du privé de réussir les inspections et de recevoir l'approbation. Si les membres du personnel n'approuvent pas le travail des clients du secteur privé, c'est qu'ils ne présentent pas les documents appropriés. La direction de TC reçoit et accepte les plaintes de harcèlement des clients du secteur privé déposées contre le personnel de TC qui a refusé de donner les approbations de TC pour l'équipement aéronautique. Pour renforcer l'argument de TC voulant que les membres du personnel aient adopté un comportement inapproprié, la direction de TC ajoute qu'il ne faut pas utiliser de points d'exclamation dans les courriels, car cela revient à crier après le destinataire du courriel.
- (7) Trop de rapports nécessaires et trop de logiciels différents (HRG Travel, gestion du temps et des projets SIGMA, Système national de gestion des projets, nombre élevé de mots de passe) exigés par le CT et la direction pour les projets, plutôt que de nous laisser faire le vrai travail. La direction n'offrira pas de résistance face à ce qu'on lui demande, mais fera en sorte que de nombreux rapports retombent sur les épaules du personnel.
- (8) Milieu de travail 2.0 : Le personnel doit permettre 15 minutes de temps non facturable pour emballer et débarrasser les ordinateurs. Si un poste de travail désigné est nécessaire en raison d'un handicap, les RH ne pourront pas nécessairement se conformer, même avec une note du médecin remise 5 ans plus tôt. Les postes de travail désignés ont souvent des écrans plus grands pour les travailleurs plus âgés qui ne voient pas bien (dont l'auteur du présent document). Ces postes de travail dotés d'écrans plus grands intéressent plusieurs et sont occupés par des travailleurs non handicapés qui se plaignent aux RH. Les RH préfèrent ne pas confronter le travailleur mécontent non handicapé et dire à l'employé qui a un problème de vision qu'il ne peut avoir un poste de travail désigné.

Stratégie de communication pour demander aux sous-groupes de remettre leurs rapports annuels à l'exécutif national du groupe NR

1. Rapports par courriel au président du groupe NR et à Natalie Belanger pour affichage sur le site Web de l'Institut.

AGA du sous-groupe planifiée et, peut-être, dates des réunions de l'exécutif pour la prochaine année civile ainsi que moyens de fournir des copies des procès-verbaux des AGA de sous-groupe, dont les rapports financiers :

- Le sous-groupe NR du 4900, Yonge sera en mesure de coordonner son AGA de sous-groupe avec celle du sous-groupe NR de Burlington-Hamilton pour la mi-octobre 2021 en utilisant les dates suivantes :
 - AGA du sous-groupe NR – Août 2020
 - AGA du sous-groupe NR – Octobre 2021

Rapport 2019 du sous-groupe NR d'Hamilton-Burlington

Enjeux en milieu de travail

- Obtenir une nouvelle convention avant les élections (fait)
- Obtenir une entente relativement au programme de soutien et de mieux-être des employés
- Équilibre entre le travail et la vie privée – certains membres sont dans une division dans laquelle il ne leur est plus permis de travailler à domicile, ce qui cause beaucoup de stress pour les membres, surtout ceux qui vivent plus loin et qui avaient la possibilité de travailler un jour ou deux de la maison.

Stratégie de communication :

- On a eu une discussion avec le représentant du bureau du 4900, rue Yonge quant à la possibilité d'essayer de coordonner l'AGA de manière à ce que si un membre du bureau national vient à l'AGA, il puisse ne faire qu'un voyage
- De façon générale, Hamilton-Burlington tient ses réunions en novembre, malheureusement le sous-groupe de la rue Youngue avait l'habitude de tenir sa réunion à l'automne, mais récemment, il en a tenu une en avril
- Si nécessaire, ils pourraient reporter leur réunion de 2020 à juillet et tenir leur réunion de 2022 en octobre, la veille ou le lendemain de celle d'Hamilton-Burlington
- Donc, le résultat final serait :

- Younge	- Hamilton-Burlington
- Avril 2019	- Novembre 2019
- Juillet 2020	- Novembre 2020
- Octobre 2021	- Octobre 2021

-
- Mais on s'est également demandé si la personne venant du bureau national allait en fait rester une journée dans la RGT entre les AGA ou si elle allait retourner à Ottawa. Dans ce dernier cas, à quoi servirait-il de synchroniser les AGA des deux groupes?

Préoccupations en milieu de travail du sous-groupe NR d'Edmonton

- Le sous-groupe d'Edmonton est grandement préoccupé par le fait que les salaires ne suivent pas le coût de la vie au Canada. L'indice du coût de la vie ne tient pas compte de manière adéquate du coût du logement et ne couvre que le coût de location du logement. Les salaires des membres NR ne suivent pas l'augmentation du coût de la vie depuis environ 2006.
- Même s'il y a des processus en place pour demander des heures supplémentaires, il est toujours nécessaire d'obtenir l'approbation à l'avance, ce qui n'est pas toujours possible. Un grand nombre d'heures supplémentaires sont effectuées sans être rémunérées, ce qui affecte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des membres ainsi que leur santé mentale.
- Il y a eu des problèmes de harcèlement dans notre groupe, mais la situation s'est récemment améliorée en raison de changements à la direction, les membres ayant exprimé ouvertement leurs préoccupations et ayant reçu l'appui de la direction.
- Congé additionnel pour la période des fêtes afin d'avoir un bloc de congé de Noël au Nouvel An pour tous les membres NR.
- Les membres craignent des représailles s'ils sont aux prises avec un problème de comportement inapproprié de la part de la direction et s'ils ont l'intention de déposer un grief.
- Les membres déplorent le fait que même si la charge de travail est élevée, la direction n'embauche pas de nouveaux employés pour doter les postes vacants, l'effectif du groupe du CEAG décroît depuis un certain nombre d'années sous l'effet de l'attrition – les postes laissés vacants par les départs à la retraite ne sont pas dotés de nouveau. BGIS prend de plus en plus de travail qui pourrait être confié à des membres NR et il semble que ça va se poursuivre dans le même sens. La sous-traitance préoccupe les membres du sous-groupe NR d'Edmonton.
- Les professionnels ont régulièrement besoin de formation et de perfectionnement et ces besoins ont augmenté récemment en Alberta, le nombre d'heures de formation continue pour les architectes se situant à 35 heures par année, ce qui représente presque une semaine de travail normale – les ingénieurs et les arpenteurs doivent aussi respecter leurs responsabilités en matière de formation continue. Il est important d'insister sur le professionnalisme des membres NR, sur le fait qu'ils sont tenus par leurs obligations professionnelles de servir et de protéger l'intérêt public.
 - Les architectes sont guidés par la loi les régissant dans toutes les provinces où ils ont un permis d'exercice. Cela couvre les responsabilités juridiques de ceux qui pratiquent l'architecture, incluant les titres de compétence, les normes de conduite professionnelle, la responsabilité et les certificats de pratique. Cela établit également l'autorité et le mandat des associations d'architectes de chaque province qui sont des organismes de réglementation pour la profession.

Rapport du président du sous-groupe de RNCAN

Résumé de la déclaration faite à la réunion des présidents des sous-groupes NR :

Questions soulevées et abordées par les membres du sous-groupe NR de RNCAN dans la RCN (sans ordre de priorité) :

1. Nouvelles de la négociation de la nouvelle convention collective.
2. Sous-traitance du travail (possibilités pour le personnel existant).
3. Système de paye Phénix (certains membres ont été touchés).
4. Nouvelles descriptions de travail (génériques, non spécifiques. Si les exigences du poste sont très spécifiques, alors pourquoi la description de travail ne l'est-elle pas?)
5. Le nouveau programme de soutien et de mieux-être.
6. Collaboration avec la direction de RNCAN pour élaborer et améliorer la santé et le bien-être en milieu de travail (BBQ, centre de conditionnement physique, parcours santé).

Rapport du sous-groupe NR de SPAC-RCN de l'IPFPC

Préparé par : Cameron Smith, président du Sous-groupe

Date: Le 19 juillet 2019

Les préoccupations majeures soulevées par les membres des directions générales des services immobiliers et de la Cité parlementaire de SPAC ont été plus nombreuses qu'à l'accoutumée au cours de la période de 2018 à 2019. Nous vous présentons un résumé des principales préoccupations du sous-groupe NR de SPAC. Les voici :

- 1) **Pratiques de recrutement** — Non-transparence des pratiques de recrutement. Les architectes et ingénieurs des Services immobiliers de SPAC se plaignent de pratiques injustes et non transparentes. Pour un grand nombre de membres, cela a entraîné un exode massif des professionnels vers d'autres secteurs et ministères et une baisse du moral en raison des maigres possibilités d'avancement professionnel;
- 2) **Sous-traitance** — Même si ce n'était pas énoncé comme une priorité dans le sondage, les membres des Services immobiliers et tout particulièrement ceux de la Direction générale de la Cité parlementaire y voient une préoccupation majeure. Il y a assurément une hausse considérable du recrutement de consultants pour des périodes beaucoup plus longues, se prolongeant parfois de deux à huit ans pour une même personne dans un même rôle. Non seulement les membres déplorent-ils le fait que des postes leur sont ainsi enlevés, mais leurs possibilités d'avancement professionnel se trouvent également réduites, les consultants assumant souvent des postes de responsabilité.
- 3) **Déprofessionnalisation** — Le soutien pour participer à des conférences et à des formations dans le but de maintenir l'agrément professionnel et le niveau de connaissances requis pour leurs postes continue d'être refusé aux membres. Le passage aux descriptions de travail génériques permettant à tout professionnel de faire le travail des autres est également une source de préoccupation majeure.
- 4) **Agrément professionnel** — Des problèmes se posent concernant l'agrément obligatoire des ingénieurs et des architectes, soit parce qu'il n'est pas couvert, soit parce qu'il est imposé en tant qu'avantage. Un certain nombre d'initiatives ont eu lieu, dont la négociation collective et la présentation d'un grief, ce qui est bon, mais on s'inquiète toujours de ce qui se fera à long terme.
- 5) **Déploiement de Milieu de travail GC** — Cela continue d'être un problème surtout pour ceux qui travaillent à PDP III au 8^e étage. Les membres se sont maintes fois plaints de ne pas avoir d'espaces adéquats pour faire leur travail, certains jours ne trouvant même pas une place où s'asseoir, de problèmes constants de WIFI et du fait que les gestionnaires n'acceptent pas que les membres travaillent de la maison. La plupart des membres touchés sont des ingénieurs et des architectes. La direction semble indifférente quant au type de travail que font ces professionnels, quant au fait qu'ils doivent travailler sur des plans à grande échelle et qu'ils ont besoin de temps et d'espace pour discuter en personne de problèmes qui peuvent surgir à tout moment avec la haute direction. Les salles de réunion sont toujours réservées par d'autres qui ne sont pas au 8^e étage. Dans certains cas, les employés en viennent à se disputer pour des problèmes d'espace. Certains groupes se sont appropriés certains secteurs et font des commentaires négatifs à ceux qui n'appartiennent pas à leur groupe et décident d'occuper les lieux. Cet environnement de travail est source d'un grand stress et le bien-être mental est au plus bas chez un grand nombre d'employés.

FIN DES COMMENTAIRES

Rapport de 2018 à 2019 du sous-groupe NR de Gatineau

À ne pas publier.

Préoccupations concernant le milieu de travail du sous-groupe NR de Shirley's Bay

Les principales préoccupations du Sous-groupe en milieu de travail sont l'avancement et le perfectionnement professionnels et les problèmes avec Phénix qui perdurent.

Avancement et perfectionnement professionnels

Au CRC (Shirley's Bay), il n'y a pas de postes non cadres au-delà du niveau ENG-04. Cela signifie que pour progresser à un niveau ENG-05 ou à un niveau supérieur, il est nécessaire d'obtenir une cote linguistique CBC et d'abandonner le travail de recherche. La formation linguistique fournie sur place est jugée insuffisante pour obtenir un niveau CBC, alors que l'excellence technique au-delà du niveau ENG-04 est attendue des employés établis.

La mise en œuvre d'un cadre de perfectionnement en génie est une source d'incertitude et de préoccupations pour les employés. Dans une perspective organisationnelle, le MDN a un cadre similaire en place, mais comme les détails sont différents (surtout les échéanciers), il y a un manque d'uniformité au sein de la fonction publique. Il est à noter que des cadres de perfectionnement similaires ont été ou sont sur le point d'être mis en place pour les employés CS et EL.

Phénix

Les nombreux problèmes rapportés partout au gouvernement en ce qui concerne Phénix sont également présents à Shirley's Bay. Aux problèmes liés à la paye, s'ajoute le stress mental croissant pour les employés. Même si le gouvernement a reconnu l'existence de problèmes de santé mentale de manière générale, le fait de ne pas traiter cette source particulière de problèmes (Phénix) ne fera qu'empirer les choses.