

**Réunion du Comité directeur national mixte sur la transition en matière d'emploi
(CDNMTE)**

Le 20 avril 2012

Salle de conférence du président
1400, chemin Merivale – de 14 h 30 à 16 h 10

Participants

ACIA

M. George Da Pont
M^{me} Mary Komarynsky
D^r Brian Evans
M^{me} Debbie Cunningham, DGO
M. Paul Mayers, DGPP
M. Bill Anderson, DGS
M. Gérard Étienne (**président**)
M^{me} Pamela Larocque
M^{me} Nancy Darling

AFPC

M. Bob Kingston – par téléphone
M. Fabian Murphy
M. Raphael Tarasco – par téléphone

IPFPC

D^r Tom Wright
M. Alan Messner – par téléphone
D^{re} Valérie Coupal
M^{me} Mélanie Chenier

1. Compte rendu de la réunion du 4 avril 2012

Résultat : La section 2 (budget fédéral) sera modifiée afin que la protection des consommateurs soit ajoutée dans les parenthèses qui décrivent le mandat principal.

Le compte rendu est approuvé tel qu'il est modifié.

2. Ordre du jour

Ajout : Processus de sélection aux fins de maintien en poste

3. CDNMTE

Suivi : Modifier le mandat afin qu'il contienne le nom des coprésidents représentant chacun des syndicats – **Mise à jour** : terminée

- **Coprésidente de l'IPFPC** : D^{re} Valérie Coupal
- **Coprésident de l'AFPC** : M. Bob Kingston

4. Réunions des comités directeurs mixtes sur la transition en matière d'emploi des autres niveaux

Suivi : Les comités des centres opérationnels se réuniront le 23 ou 24 avril.

Le compte rendu devrait être terminé et distribué au cours des deux prochains jours.

On indique aux DE des centres opérationnels que la téléconférence aura lieu à 16 h 15.

Membres du syndicat :

- Le groupe SA a fourni le nom des membres

- Le groupe VM fournira le nom des membres – **Mise à jour** : terminée

- L'AFPC utilisera le nom des membres actuels des comités de consultation patronale-syndicale des centres opérationnels pour le moment et apportera des modifications ultérieurement, au besoin.

D'autres comités seront formés si la direction et le syndicat les jugent bénéfiques (par exemple : l'approbation des comités sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels n'est pas nécessaire).

Tous les comités utiliseront le mandat approuvé.

Voici les points à l'ordre du jour de la réunion des comités des centres opérationnels :

1. Cibler d'autres ressources pour les employés (p. ex. Conseil fédéral).
2. Notre processus de communication fonctionne-t-il? – rétroaction à ce sujet
3. - Ont-ils suivi toutes les formations requises (p. ex. tenue essentielle d'une séance visant à aider un employé à remplir le questionnaire)?
- Comprennent-ils les options qui s'offrent à eux?
4. Qu'est-ce que les employés veulent savoir? Ont-ils des questions urgentes?
5. Autres dossiers

5. Documents de questions et de réponses

Lorsqu'on lui pose des questions sur les employés qui devront être relocalisés, la direction indique qu'elle collaborera avec les employés pour prendre des décisions sensées, par exemple : une personne qui prendra sa retraite dans quelques années.

Résultat : Les coprésidents du CDNMTE examineront la version provisoire du document de questions et de réponses sur la transition en matière d'emploi avec Pamela Larocque. S'ils parviennent à un consensus, le document sera publié sur Merlin.

En cas de désaccord :

- Le document sera publié, en plus des réponses des syndicats et de la direction.

Lorsque surviendront des questions sur les propositions budgétaires, le syndicat communiquera avec le représentant patronal approprié.

6. Temps et rôle des représentants syndicaux

La direction remercie le syndicat du soutien qu'il a apporté tant aux employés qu'à la direction. La participation continue du syndicat sera très bénéfique et est encouragée à tous les niveaux de l'organisation.

Résultat : Les représentants syndicaux devraient avoir droit à une période raisonnable de temps rémunéré lorsqu'ils participent aux activités relatives à la transition en matière d'emploi, dont des séances de formation, d'information et de discussion ouverte ainsi que des réunions avec les employés.

7. Références supplémentaires

Résultat : Si un employé souhaite fournir une deuxième référence (datant d'au plus de 3 ans), il peut joindre aux réponses de son questionnaire une copie du formulaire de référence d'un collègue de l'ACIA.

Suivi : Cette information doit être communiquée à tous les employés dans les plus brefs délais. **Mise à jour :** Un courriel sera envoyé à tous les employés le 24 avril (consulter l'annexe A).

8. Protocole d'entente sur les griefs

Suivi : Les coprésidents des syndicats se pencheront sur le dossier et enverront leurs commentaires à Gérard dès que possible.

9. Membres du comité de sélection aux fins de maintien en poste

Une liste d'observateurs externes a été fournie. Les comités n'ont pas encore été formés, mais on s'attend à ce que tous les membres soient

des cadres de la haute direction. Exceptionnellement, les comités peuvent comprendre un cadre de niveau EX moins un.

Suivi : Les mises à jour relatives aux observateurs externes seront fournies dès qu'elles seront disponibles.

Les membres du CDNMTTE recevront la liste des comités et de leur composition respective.

10. **Liste des employés**

On note que la liste de noms fournie ne contient pas suffisamment d'information à l'intention des syndicats. En effet, ceux-ci ne sont pas en mesure d'identifier quels employés sont actuellement en période de réflexion, puisqu'aucun employé n'est considéré comme excédentaire à l'heure actuelle.

Suivi : La direction fournira une liste révisée des employés visés qui prendront part au processus de sélection aux fins de maintien en poste et des employés qui ont reçu une lettre les avisant que leur poste deviendra excédentaire.

11. **Renseignements à l'intention des employés**

Suivi : Une fiche de renseignements sera préparée pour chaque situation afin que les employés aient suffisamment d'information et comprennent les options qui s'offrent à eux. Les fiches de renseignements seront fournies au syndicat.

12. **Volontaires pour le statut d'employé excédentaire**

Il pourrait y avoir plus de volontaires qu'il le faut dans certains services qui seront visés par la réduction de l'effectif.

Résultat : Les demandes de volontaires seront ajoutées à la trousse des processus de sélection aux fins de maintien en poste. Le comité de sélection aux fins de maintien en poste a le pouvoir d'examiner le profil des volontaires avant de procéder à la sélection. Si un nombre suffisant de volontaires répondent aux exigences, il ne sera pas nécessaire de poursuivre le processus.

S'il y a plus de volontaires qu'il le faut, les syndicats ont convenu que la direction aurait le plein pouvoir d'établir les critères relatifs à la sélection

du nombre requis d'employés devant quitter l'organisation. Les syndicats ont accepté de n'accueillir aucun grief sur ces décisions.

13. Centres d'expertise (CE)

Les avis sont partagés quant à la meilleure façon d'organiser et de structurer les CE et quant au fait s'ils devraient être virtuels ou communs.

On discute des lettres envoyées aux employés visés par les CE prévus. Le syndicat estime que ces employés devraient recevoir des lettres même s'il reste beaucoup de détails à préciser quant à la conception et à la planification des CE. La direction est préoccupée par le fait que les employés ne détiendront pas assez d'information pour prendre des décisions à ce moment, étant donné qu'aucune décision n'a été rendue concernant les CE.

Suivi : La suggestion des syndicats sur l'envoi de lettres à ces employés fera l'objet d'une discussion lors de la réunion du Comité des ressources humaines, présidée par la première vice-présidente.

Si des lettres sont envoyées aux employés visés, elles devront être accompagnées d'une note expliquant à ces derniers pourquoi ils reçoivent une lettre différente. Une ébauche sera fournie aux syndicats avant qu'une version finale soit envoyée aux employés.

La DGPP établira avec les syndicats un plan de participation régulière concernant les CE.

14. Anomalies

Certaines anomalies ont été relevées dans les lettres envoyées aux employés. Les syndicats croient que certains éléments des lettres sont incorrects, puisque le libellé utilisé dans les lettres n'est pas uniforme à la convention collective. La direction estime que les lettres sont adéquates. Les syndicats et la direction conviennent que les employés devraient recevoir davantage d'information (p. ex. fiche de renseignements).

Suivi : Les syndicats doivent informer Gérard Étienne que les lettres ont été préparées à l'administration centrale. Ainsi, celles-ci pourront être examinées et révisées, au besoin.

15. Prochaine réunion

Le 8 mai 2012 – de 9 h 15 à 12 h 15

Suivi : Une demande de réunion sera envoyée.

Gérard Étienne
Vice-président, Ressources humaines

Date

D^{re} Valérie Coupal
Coprésidente, IPFPC

Date

Bob Kingston
Coprésident, Syndicat de l'agriculture

Date

>>> CFIATransitionACIA 4/24/2012 1:18 pm >>>
le français suit

Hello,

Please be advised that affected employees participating in a selection for retention process now have the opportunity to select an additional reference of their own choosing, if they wish. This reference must be a CFIA employee (e.g., colleague, previous supervisor, employee) who is familiar with the work of the affected employee within the last 3 years. If you would like to submit an additional reference, please provide the name and email address of your reference by Wednesday, April 25, 2012 to CFIATransitionACIA@inspection.gc.ca. Please note that this reference will be considered in addition to the one provided by your current supervisor and is not a requirement of the process.

This person will be asked to complete a Reference Check Questionnaire for consideration of the Selection Committee and submit it to CFIATransitionACIA@inspection.gc.ca no later than April 30, 2012.

Please note that this change does not extend the deadline for the submission of your Self-Assessment Questionnaire.

Thank you,

Gérard Etienne
Vice-President, Human Resources

Bonjour,

S'il vous plaît noter que les employés touchés qui participent à un processus de sélection aux fins de maintien en poste ont maintenant la possibilité de choisir une référence supplémentaire de leur choix, s'ils le souhaitent. Cette référence doit être un employé de l'ACIA (p. ex. collègue, un superviseur pr c dent, employé) qui est familier avec le travail de l'employé concerné dans les trois (3) dernières années. Si vous souhaitez soumettre une référence supplémentaire, s'il vous plaît fournir le nom et l'adresse courriel de votre référence d'ici le mercredi 25 avril 2012 au CFIATransitionACIA@inspection.gc.ca. S'il vous plaît noter que cette référence sera considérée, en plus de celle fournie par votre superviseur actuel et n'est pas une exigence du processus.

Cette personne sera demand e de remplir un questionnaire de vérification des références pour l'examen du Comité de sélection et le soumettre à CFIATransitionACIA@inspection.gc.ca au plus tard le 30 avril 2012.

S'il vous plaît noter que ce changement ne prolongera pas le délai pour la présentation de votre questionnaire d'auto-évaluation.

Merci,

Gérard Etienne
Vice-Président, Ressources en humaines

Nancy Darling
Conseillère de liaison patronale-syndicale
Relations en milieu de travail
613-221-7092

N° du SGDDI : 3321622 v 1