



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

Le 7 juin 2012

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

Présents :

ACIA

Mme Mary Komarynsky
M. Bill Anderson (DGS)
Mme Colleen Barnes (DGPP)
M. Gérard Étienne
Mme Barbara Jordan (DGO)
Mme Pamela Larocque
Mme Jennifer Nasrallah
Mme Nancy Darling
Mme Traci Mathias

AFPC

M. Bob Kingston
Mme Marlene O'Neil

IPFPC

Dre Valérie Coupal
Dr Tom Wright
M. Alan Messner (téléphone)
Mme Mélanie Chenier

1. Compte rendu de la réunion du 31 mai 2012

Mises à jour

- La fiche de renseignements (date de départ conformément aux options B et C) a été modifiée selon la discussion du 31 mai 2012 et a été affichée sur Merlin.
- On a fourni la liste des étudiants.
- Des séances de discussion ouverte concernant le processus de sélection aux fins de maintien en poste ont eu lieu le 7 juin 2012 pour les employés de la Direction générale des politiques et des programmes (DGPP) de la région de la capitale nationale et les employés du centre opérationnel du Québec.

Non réglé

- Colleen Barnes veillera à ce qu'un spécialiste de l'étiquetage fasse un suivi auprès d'Alan Messner.

- La liste des employés contractuels sera fournie avant la prochaine réunion.
- La liste des employés nommés pour une période déterminée sera fournie dès qu'elle sera terminée.
- La liste des employés qui souhaitent faire un échange de postes sera envoyée par courriel dès que possible. Elle devrait être affichée sur Merlin au début de la semaine prochaine.
 - L'affichage de renseignements sur le site Web externe de l'ACIA à l'intention des employés qui n'ont pas accès à Merlin devrait être terminé dans une semaine environ.
 - La séance de discussion ouverte pour les employés des services administratifs sera organisée aussitôt que possible.

Résultat : Approuvé

2. Remise de l'ébauche de la lettre sur la transition en matière d'emploi, juin 2012
Aide-mémoire des gestionnaires

L'ébauche du document est présentée afin qu'on en discute lors de la réunion du 14 juin 2012. Le document renvoie aux quatre types de lettres (approuvés par le CDNMTÉ) qui seront remises les 20 et 21 juin 2012.

Les syndicats se renseignent sur la participation des représentants syndicaux. Gérard Étienne signale qu'on pourrait reporter les réunions à la demande des employés afin de s'assurer qu'un représentant syndical peut être présent.

Mesure de suivi : Les syndicats commenteront sur le document.

3. Processus d'échange de postes

Les documents mis à jour sont examinés.

Les membres discutent de la possibilité que des employés échangent leur poste pour un autre à l'extérieur de l'ACIA. Voici ce qui est mentionné au point 1 de la page 3 :

« Les employés de l'ACIA ne peuvent pas échanger leur poste pour un autre à l'extérieur de l'Agence. Cependant, l'ACIA analysera les possibilités d'échanges de postes interministériels, s'il y a lieu, qui seront approuvés par le ministère de l'administration centrale publique. Si un employé optant ou non touché trouve une correspondance à l'extérieur de l'Agence et que les qualifications sont confirmées par le chef de direction générale, on pourra procéder à une nomination sans appel. »

Gérard Étienne indique que le Comité des ressources humaines peut examiner des situations particulières.

Il confirme que, sur demande, on justifiera le refus d'un échange de postes auprès des employés.

Mesure de suivi : Le changement suivant sera apporté au document intitulé « Principes directeurs » :

- Page 1, troisième paragraphe – La phrase se lira maintenant comme suit : « Un employé non touché est un employé qui n'a pas été déclaré touché ou excédentaire, ou le statut d'employé touché est annulé. »
- On envisagera de remplacer l'expression « besoins actuels et futurs » par « besoins continus ». Les coprésidents des syndicats seront avisés à ce sujet.
- Le document sera transmis au Comité des ressources humaines le lundi 11 juin 2012. Les syndicats communiqueront leurs derniers commentaires avant la fin de la journée du vendredi 8 juin 2012.

Résultat : Si aucun autre commentaire n'est formulé, à la suite de l'approbation par échange de correspondance entre les coprésidents au sujet de l'expression « besoins continus », le document sera considéré comme définitif et publié sur Merlin.

4. Travail important

L'ébauche du document est présentée afin qu'on en discute lors de la réunion du 14 juin 2012.

Mesure de suivi : Les syndicats fourniront une rétroaction d'ici la fin de la journée du 12 juin 2012.

5. Charge de travail/encombrement

Marlene O'Neil fournit une copie du document « Modèle de base unique, support de la haute direction » aux membres du Comité. Elle précise que l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) vient de recevoir les organigrammes de la DGPP et que ceux-ci devront être examinés avant que l'AFPC formule des commentaires détaillés. Cependant, en général, elle craint que, bien que l'ACIA utilise un modèle de soutien cohérent, les exigences relatives à la charge de travail de chaque unité ne soient pas prises en compte. De plus, elle craint que la charge de travail administratif soit trop élevée pour le nombre d'employés ou qu'elle soit transférée à des agents, ce qui sera moins efficace et coûtera plus cher à long terme.

Gérard Étienne répond que l'intention n'était pas d'épuiser les employés. Il convient qu'il est nécessaire d'analyser la charge de travail afin de déterminer l'incidence des réductions sur les différentes unités.

Gérard Étienne fera un suivi auprès de la Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail d'un processus qui verra une évaluation continue de l'impact des décisions sur la main-d'œuvre PARD.

6. Rumeurs relatives aux centres d'expertise (CE)

Q1. Au travail, des rumeurs circulent sur le fait que le CE du programme du poisson sera en fait situé à deux endroits, soit à Moncton et à Burnaby. Le Comité peut-il confirmer cette rumeur?

Q2. Des rumeurs circulent sur le déménagement du CE de la santé des animaux aquatiques et terrestres de Terre-Neuve-et-Labrador à Moncton. Le Comité peut-il confirmer cette rumeur?

R1 et R2 : Nous collaborons actuellement avec la haute direction de l'Agence en vue de confirmer à quel endroit les CE seront situés. Aussitôt que la décision sera prise, nous en aviserons toutes les personnes touchées. Il est difficile d'émettre des hypothèses quant au moment auquel une décision sera prise. Toutefois, soyez assurés que nous travaillons diligemment en vue de régler cette question.

Mesure de suivi : Il faut établir une stratégie de communication interne afin de s'assurer que les employés demeurent au courant par le biais de communications plus fréquentes.

7. Comité de transition en matière d'emploi des centres opérationnels – Questions générales

Q1. La direction fournira-t-elle des guides d'évaluation pour les processus de sélection aux fins de maintien en poste?

R1. Oui. Il existe plus de 60 guides d'évaluation différents (un pour chaque processus). Ils seront fournis sur une clé USB aux coprésidents des syndicats, lesquels seront chargés de les transmettre au sein des syndicats.

L'ébauche de l'aide-mémoire à l'intention des gestionnaires sur la remise des lettres comprend également une page d'instructions concernant la divulgation aux employés de renseignements relatifs aux évaluations.

Q2. Après combien de temps à la suite de la réunion du CDNMTÉ les comités des centres opérationnels auront-ils accès au compte rendu?

R2. Les comptes rendus provisoires sont habituellement approuvés une semaine après une réunion. Ils doivent ensuite être traduits avant d'être distribués. En général, ils sont disponibles après deux semaines.

Q3. Qu'en est-il de la distribution d'une liste des postes à pourvoir qui doivent être dotés?

R3. On détermine que le rapport sur les postes à pourvoir ne fournit pas les renseignements nécessaires (p. ex. il contient des postes à pourvoir qui ne seront pas dotés). On peut fournir les renseignements dans un format plus utile en compilant une liste des activités de dotation approuvées qui seront réalisées une fois que le Comité des ressources humaines approuvera les postes.

Mesure de suivi : Les syndicats recevront une liste des postes dont la dotation a été approuvée.

Q4. Les syndicats demandent de recevoir des renseignements sur les dates d'entrée en vigueur des processus de dotation ainsi que des clarifications sur ce que signifie la dotation après le dépôt du budget.

R4. Gérard Étienne précise que la dotation ne s'est jamais arrêtée. Un examen des processus de dotation en cours a été effectué en janvier 2012. La direction a alors décidé d'annuler certains processus. La direction a entrepris la gestion des nominations pour une période déterminée. Elle a également changé le statut de certains employés nommés pour une période déterminée pour un statut d'employés nommés pour une période indéterminée en vue de la mise en œuvre des décisions relatives au Plan d'action pour la réduction du déficit.

Q5. Des questions sont soulevées au sujet du travail important.

R5. L'ébauche du document est présentée. On en discutera lors de la réunion du 14 juin 2012. La question est reportée pour le moment.

8. Questions/préoccupations générales de l'AFPC

Q1. Dans la convention collective, il est mentionné que des postes sont considérés comme équivalents aux fins d'échange de postes si l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 %.

Dans certains cas, des employés peuvent être prêts à subir une rétrogradation afin de pouvoir faire un échange de postes. Cette question laisse-t-elle une marge de manœuvre?

Gérard Étienne affirme qu'un protocole d'entente pourrait être conclu entre l'ACIA et les syndicats s'ils arrivent à une entente qui protégera les parties. La direction admet généralement que les règles ne tiennent parfois pas compte des circonstances exceptionnelles et qu'elle est prête à faire du mieux qu'elle peut pour offrir un soutien aux employés. Il faut toujours régler ces types de situations par l'entremise du Comité des ressources humaines.

Q2. On soulève des questions sur la liste d'étudiants.

Gérard Étienne signale que la liste a été fournie aux syndicats afin qu'ils puissent déterminer :

- si les étudiants accomplissent toutes les fonctions des parties prenantes à la négociation;
- si des tâches énoncées dans la liste pourraient être accomplies par des employés de la liste de priorités.

Mesure de suivi : Si les syndicats soulèvent des préoccupations quant à des activités précises, ils doivent en informer Gérard afin que l'on puisse demander au directeur exécutif compétent de faire un suivi auprès d'eux.

On note que certains centres opérationnels ont embauché beaucoup moins d'étudiants que d'autres. Ces préoccupations doivent être réglées à l'extérieur du forum sur la transition en matière d'emploi par le biais d'une réunion du Comité de consultation patronale-syndicale du centre opérationnel.

9. Questions/préoccupations générales de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Aucune pour le moment.

10. Tour de table

La séance de discussion ouverte de la DGPP selon un format de questions et réponses s'est très bien déroulée. Il serait avantageux que les superviseurs participent et que toutes les directions générales profitent du même type de séance.

On fournit un document de questions et réponses du comité sur la transition en matière d'emploi du centre opérationnel de l'Ontario.

On a fait appel à une entreprise externe afin qu'elle aide les employés pour la rédaction de leur curriculum vitæ, la préparation aux entretiens et le placement. Un exposé sera présenté lors d'une prochaine réunion du CDNMTÉ.

Gérard Étienne
Vice-président, Ressources humaines

Date

Dre Valérie Coupal
Coprésidente de l'IPFPC

Date

Bob Kingston
Coprésident, Syndicat de l'agriculture

Date

Nancy Darling
Conseillère en relations patronales-syndicales
Relations en milieu de travail
613-221-7092

N° du SGDDI : 3372422 v. 2