



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

19 juillet 2012

Salle de conférence du président, 1400, chemin Merivale

De 14 h à 16 h

Participants

ACIA

M^{me} Mary Komarynsky
M. Gérard Étienne
M^{me} Martine Dubuc
M^{me} Colleen Barnes
M^{me} Jennifer Nasrallah
M^{me} Traci Mathias
M^{me} Barbara Jordan

AFPC

M. Raphaël Tarasco
M. Bob Kingston
M^{me} Marlene O'Neil – par téléphone

IPFPC

D^{re} Valérie Coupal
D^r Tom Wright
M^{me} Mélanie Chenier

1. Compte rendu de la réunion du 5 juillet 2012

Mises à jour

- On convient de tenir les réunions du CDNMTTE toutes les deux semaines. Les coprésidents de l'IPFPC et de l'AFPC continueront à faire part de leurs préoccupations de façon individuelle à Gérard Étienne entre les réunions.
- On distribue au Comité la liste des postes dont la dotation a été approuvée par le Comité des RH pour la semaine du 16 juillet 2012. On continuera à fournir ces renseignements chaque semaine après les réunions du Comité des RH.
- Dans le cadre du bulletin d'information, un message sera rédigé à la suite de la décision d'offrir aux employés touchés des échanges de postes. L'ébauche du message sera envoyée avant la tenue de la prochaine réunion aux fins de commentaires et d'approbation.

- Gérard indique qu'il n'y a pas de ressources en ce moment pour créer une feuille de suivi des questions relatives aux mesures à prendre qui découlent des réunions de ce comité, comme l'a suggéré l'AFPC.
- Un rapport sur les statistiques de transition en matière d'emploi à partir du 12 juillet 2012 est distribué.
- On distribue aussi une liste des employés inscrits dans la base de données sur les échanges de postes. Gérard indique que la liste sera distribuée par voie électronique toutes les deux semaines aux gestionnaires stratégiques des RH du centre opérationnel qui font partie des réunions des CDMTE dans les centres opérationnels; cette liste sera aussi remise aux membres des comités sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels.
- Maintenant que l'ACIA a déterminé les postes qui seront excédentaires au cours des trois prochaines années, **c'est aux comités sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels d'assumer le rôle et la responsabilité de faciliter le placement des employés nommés pour une période indéterminée qui se retrouvent dans des situations de transition en matière d'emploi.** La direction et le syndicat devraient avoir comme objectif commun de placer les employés de l'ACIA ET de réduire le budget de l'ACIA de 56 M\$ d'ici avril 2014.
- Nous espérons que l'ACIA sera en mesure de placer ces employés grâce aux échanges de postes ou à des mesures de dotation. **Le syndicat et la direction des centres opérationnels devront tous deux faire preuve d'innovation en vue de trouver des solutions acceptables pour offrir un emploi continu aux employés.**
- **Si ces solutions sont acceptables pour le syndicat et la direction du centre opérationnel, l'approbation du Comité national des RH ou du vice-président des RH n'est pas nécessaire.** Toutefois, nous demandons que les conseillers stratégiques en RH soient informés afin de permettre une mise à jour rapide de l'information sur les employés optants et excédentaires.
- Les deux syndicats ont désigné un représentant pour valider ces initiatives, si elles devaient dépasser la portée des conventions collectives : il s'agit de Raphaël Tarasco, pour l'AFPC, et de Valérie Coupal, pour l'IPFPC. Gérard Étienne, vice-président des RH, sera le responsable pour l'ACIA.
- On distribue un courriel mis à jour sur les échanges de postes aux niveaux inférieurs, que l'on considère comme approuvé. Le message sera

envoyé par courriel aux employés actuellement inscrits dans la base de données sur les échanges de postes. Le formulaire de demande d'échanges de postes a été mis à jour afin d'inclure une case pour que les employés indiquent s'ils désirent obtenir un échange de poste à un niveau inférieur.

- On distribue une nouvelle liste de tous les employés excédentaires. Il semblerait que des personnes sont inscrites sur la liste comme employés excédentaires, alors qu'elles n'ont pas reçu de lettre.

Mesure de suivi : L'IPFPC et l'AFPC fourniront une liste de leurs préoccupations concernant la liste des employés excédentaires à Jennifer Nasrallah, qui fera un suivi.

- Il est décidé que les questions touchant le centre opérationnel de l'Ouest seront soulevées par le comité sur la transition en matière d'emploi du centre opérationnel aux fins de consultation avec Harpreet Kochhar. Même s'il a été clairement indiqué dans quelques régions que l'intention des comités sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels est de réussir à placer les employés touchés, la direction se servira de la conférence téléphonique à l'échelle du pays pour réaffirmer ce message.

Mesure de suivi : Comme il est convenu, l'IPFPC fera part de ses questions au comité du centre opérationnel afin qu'il s'en occupe, sous toutes réserves.

- Le document des questions et réponses sur les situations de congé non payé est approuvé en tenant compte des commentaires et des suggestions du syndicat. Les autres questions et préoccupations soulevées seront examinées, et les réponses seront fournies au Comité avant d'être versées dans Merlin.

Mesure de suivi : Les questions supplémentaires seront examinées et les réponses seront fournies au Comité avant d'être versées dans Merlin.

- L'AFPC fait part de ses préoccupations au sujet du processus de sélection aux fins de maintien en poste pour un poste AS-01 à la Direction générale des politiques et des programmes, où le gestionnaire a informé les employés maintenus en poste qu'ils seraient placés dans des postes CR-04. Même si la question a été réglée, elle aimerait avoir l'assurance que le gestionnaire sait qu'il n'a pas le pouvoir de doter des postes CR-04 avec des employés maintenus pour des postes AS-01.

Mesure de suivi : Gérard informera le Comité des RH à ce sujet.

Points non réglés

- On cherche toujours une solution quant à la façon de publier les procès-verbaux des comités locaux, régionaux et des centres opérationnels et à l'endroit où le faire. Gérard mentionne qu'il consulte actuellement la Direction générale de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (DGGITI). À l'heure actuelle, les TI doivent répondre à un certain nombre de demandes et il y a d'autres priorités en ce qui a trait à la recherche de solutions de TI.
- L'AFPC attend toujours des réponses aux questions posées il y a un certain temps au sujet d'un bureau interne/externe. Neil Bouwer avait proposé de tenir une rencontre le 11 juillet, mais celle-ci n'a pas eu lieu.
- L'AFPC attend de rencontrer la DGPP pour discuter des exclusions.

Mesure de suivi : On demande à Colleen Barnes d'assurer le suivi auprès du bureau de Neil Bouwer, et ce, le plus tôt possible, au sujet du calendrier des réunions portant sur le bureau interne/externe et les exclusions.

- La stratégie de communication interne pour le centre d'expertise est approuvée.

Mesure de suivi : La stratégie sera communiquée à la prochaine réunion.

- On fait part de préoccupations au sujet de l'instrument de délégation des pouvoirs, tout en se demandant si les employés effectuant des travaux importants perdent leur délégation (finances et ressources humaines).

Mesure de suivi : Gérard s'entretiendra avec des collègues de l'administration publique centrale afin de déterminer s'ils éprouvent les mêmes problèmes. Mary demande de traiter ce point en priorité. On espère obtenir une réponse la semaine prochaine.

- On convient qu'il faut examiner la politique sur l'embauche d'étudiants en dehors du contexte du CDNMTÉ.

Mesure de suivi : Gérard indique que Pamela Larocque consacrer du temps, dans le cadre d'une conférence téléphonique entre coprésidents qui aura lieu dans deux semaines, pour discuter de la politique sur l'embauche d'étudiants avec l'AFPC et l'IPFPC.

2. Travaux importants – Orientation supplémentaire

On distribue un document de points à faire valoir pour les gestionnaires qui attribuent des travaux importants. On mentionne qu'il est urgent de diffuser ces renseignements, car on a déjà commencé à attribuer des travaux importants à des employés.

Mesure de suivi : Les coprésidents des syndicats feront part de leurs commentaires à Gérard le plus rapidement possible.

3. Questions des centres opérationnels sur la transition en matière d'emploi - RCN

Q1. Plan stratégique des RH

On a demandé aux directions générales d'élaborer des plans stratégiques des RH qui porteraient principalement sur l'ensemble des compétences dont la main-d'œuvre de l'ACIA aura besoin à l'avenir. Les syndicats aimeraient que les plans puissent aider les employés excédentaires à cibler leur recyclage et à se perfectionner. L'accès aux plans permettra également aux employés optants de déterminer s'ils ont des chances d'être affectés à un poste au sein de l'ACIA.

On nous informe que les plans ne seront pas disponibles avant la fin août ou le début septembre. Afin d'aider les employés optants à prendre une décision, le syndicat cherche à obtenir les plans plus tôt, même s'il s'agit d'une ébauche.

Les plans, dans une version préliminaire, peuvent-ils être communiqués en juillet?

Ou bien est-ce que les directions générales peuvent communiquer des informations sur les plans, en juillet?

R1. Nous sommes en train d'établir la version finale des plans, qui seront ensuite présentés au Comité de la haute direction (CHD). Gérard convient d'indiquer l'orientation que prendra l'Agence à la réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS).

Q2. Organigrammes

L'AFPC indique que les organigrammes fournis à la réunion nationale, lesquels datent de 2011, dans certains cas, n'ont eu aucun résultat de classification et n'ont pas été mis à jour. Les organigrammes peuvent-ils être communiqués au Comité, par souci de transparence et d'ouverture? L'AFPC mentionne que des personnes ayant de l'expérience dans le domaine des organigrammes sont disponibles.

R2. Gérard indique qu'il n'existe pas de mises à jour des organigrammes en ce moment à cause d'un problème de ressources. On se penchera sur cette question de nouveau à l'automne.

Q3. Conservation et élimination des dossiers

L'AFPC trouve préoccupant que des employés et des gestionnaires ne sachent pas trop comment gérer la conservation et l'élimination des dossiers, et s'inquiète du fait qu'ils ne s'acquittent peut-être pas de leurs responsabilités légales. Nous savons que les renseignements sont disponibles dans Merlin mais qu'ils sont difficiles à trouver. Diffusera-t-on un communiqué à l'intention de tous les employés (et de la direction) afin de leur rappeler leurs responsabilités en matière de conservation des dossiers? Peut-on faire en sorte que les renseignements soient plus faciles à obtenir dans Merlin?

Mesure de suivi : R3. On a décidé qu'il ne s'agit pas d'une question de transition en matière d'emploi que le Comité doit traiter. Gérard trouvera la bonne personne pour répondre à cette question.

4. Questions / préoccupations générales de l'AFPC

L'AFPC note avec préoccupation que certains employés optants doivent fournir des références aux éventuels gestionnaires en vue des échanges de postes, alors qu'on ne le demande pas à d'autres employés. Par ailleurs, elle estime que les références retenues par la direction sont parfois inappropriées. Gérard indique que la direction peut évaluer l'employé pour le poste de remplaçant, y compris vérifier les références pour s'assurer que l'employé possède les qualifications pour le poste. L'AFPC convient que la vérification des références est importante, pour autant que celles-ci soient pertinentes, et qu'on devrait demander aux employés de fournir le nom de leurs références.

Il y a une discussion au sujet des employés des Pommes de terre de semence du Québec. L'AFPC souligne que les employés sont toujours inquiets de la façon dont les coupes sont gérées au Québec. On ne comprend pas encore pourquoi le pourcentage des coupes varie selon les différents centres opérationnels. Mary répond que diverses méthodes sont utilisées pour déterminer le montant des réductions en fonction des propositions. On s'entend pour que la méthodologie soit expliquée aux employés. Toutefois, on ne réexaminera pas les outils utilisés pour déterminer les montants.

Mesure de suivi : Le libellé expliquant les méthodes utilisées est présenté ci-dessous et peut être communiqué aux employés.

Afin de soutenir l'engagement du gouvernement de réaliser des économies continues grâce à l'efficacité au travail et à l'amélioration de la productivité, l'ACIA a été chargée de présenter des propositions, ainsi que le montant estimatif des économies s'y rattachant. La démarche adoptée par l'ACIA est de préserver les programmes auxquels les Canadiens attachent le plus d'importance (p. ex., inspection de la salubrité des aliments); de modifier les programmes en fonction des connaissances scientifiques les plus récentes; d'améliorer le service et de simplifier les exigences pour l'industrie, tout en réduisant au minimum l'incidence sur les ressources humaines. Le gouvernement a déterminé les activités de programme qui seraient réduites et la mesure dans laquelle elles seraient réduites dans le cadre du budget de 2012.

Sachant que son budget d'exploitation sera réduit essentiellement en 2014, l'ACIA a désigné le personnel touché à l'échelle nationale, en tenant compte d'un certain nombre de facteurs, notamment :

- les tendances des activités dans les centres opérationnels et les régions (c.-à-d. inspection, planification du travail, importation, exportation, industrie et données de production);
- le personnel qui réalise ces activités à l'heure actuelle;
- le temps consacré à ces activités par le personnel;
- les lieux de travail du personnel touché, compte tenu de la continuité des opérations relative aux activités en cours;
- l'incidence des nombreuses propositions sur une région, un bureau, une personne;
- les postes vacants, les emplois d'une durée déterminée et les prochains départs à la retraite qui pourraient réduire au minimum les répercussions sur le personnel nommé pour une période indéterminée;
- le recours à des processus de sélection aux fins de maintien en poste pour une classification et un niveau déterminés dans une région où les activités comptent seulement pour une partie du travail effectué par un certain nombre d'employés et/ou où les compétences des personnes pourraient être transférées à d'autres postes dans la région.

Puisqu'il faut prendre en compte tous ces facteurs, ce processus n'a pas donné lieu nécessairement à des résultats comparables dans toutes les régions, ni produit forcément des résultats qui peuvent s'expliquer en examinant uniquement le module de planification opérationnelle (MPO).

5. Questions / préoccupations générales de l'IPFPC

Aucune

6. Tour de table

L'AFPC suggère d'indiquer les questions qui ont été réglées pendant les réunions des comités mixtes sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels et de les présenter au comité national afin de reconnaître le travail réalisé. Mary souligne que ce point sera soulevé au cours de la conférence téléphonique à l'échelle du pays.

L'AFPC aimerait que les procès-verbaux des réunions des comités mixtes sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels soient communiqués.

Mesure de suivi : Les représentants des RH des centres opérationnels faisant partie du Comité devront envoyer une copie du compte rendu de la réunion des comités directeurs sur la transition en matière d'emploi des centres opérationnels aux coprésidents nationaux des syndicats.

L'AFPC veut s'assurer qu'il n'y a aucun problème avec les employés du bureau du district d'Ottawa. Ces employés relèvent de la région de l'Ontario, mais ils sont situés à Ottawa et font partie du secteur de la RCN.

Mesure de suivi : Gérard fera un suivi auprès de Bill Teeter afin d'obtenir de l'information sur la possibilité qu'il y ait des employés touchés dans le bureau du district d'Ottawa.

Gérard Étienne
Vice-président, Ressources humaines

Date

D^{re} Valérie Coupal
Coprésidente, IPFPC

Date

Bob Kingston
Coprésident, Syndicat de l'agriculture

Date

Nancy Darling / Traci Mathias
Conseillères de liaison patronale-syndicale
Relations en milieu de travail
613-221-7092

N° du SGDDI : 3432126