



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

14 juin 2012

Salle de conférence du président, 1400, chemin Merivale – 14 h à 16 h 55

Participants

ACIA

M. George Da Pont
D^{re} Martine Dubuc
M^{me} Colleen Barnes
M. Gérard Étienne
M^{me} Barbara Jordan
M^{me} Pamela Larocque
M^{me} Jennifer Nasrallah
M^{me} Nancy Darling

AFPC

M. Bob Kingston
M. Fabian Murphy - téléphone
M. Raphaël Tarasco
M^{me} Marlene O'Neil
M^{me} Nancy Milosevic - téléphone

IPFPC

D^r Tom Wright
M. Alan Messner
M^{me} Mélanie Chenier

1. Approbation du compte rendu de la réunion du 7 juin 2012

Suivi À la section « Mises à jour » où il est question du compte rendu du 31 mai 2012, on a modifié le dernier point en ajoutant en fin de phrase « se rapportant à la sélection aux fins de maintien en poste ».

Au point 5 « Charge de travail/encombrement », on a ajouté un nouveau paragraphe : « Gérard Étienne fera le suivi auprès du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) concernant un processus qui permettra une évaluation continue des répercussions des décisions du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) sur la main d'œuvre.

Résultat Approuvé avec les modifications décrites aux précédents paragraphes.

Le point

- On a pris contact avec Alan Messner concernant l'étiquetage.
- On a diffusé la liste des contrats de sous-traitance pour des services temporaires offerts depuis les mois d'avril et mai 2012.
- On a également diffusé la liste des employés temporaires.
- La séance de discussion ouverte pour les employés des services administratifs se tiendra la semaine prochaine.

Non réglé

- L'information sur le processus d'échange de postes sera affichée sur le site Internet; elle sera accessible à partir d'un hyperlien de Merlin le 14 juin 2012, à la fermeture des bureaux.
- On élaborera à l'intention des centres d'expertise (CE) une stratégie de communication interne.
- Le Comité recevra la liste des postes dont on a autorisé la dotation.

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

On distribue le document révisé (comportant les sections Aide-mémoire à l'intention des gestionnaires et Divulgence de renseignements sur l'évaluation), sous sa forme modifiée le 7 juin 2012. Le document intitulé *Conseil à l'intention des gestionnaires* est également fourni. Les gestionnaires ont reçu les deux documents, qui devraient les éclairer sur toute question relative au processus de remise de la lettre.

Les représentants syndicaux ont fait observer que le renvoi fait au haut de la page 2 concernant le droit à une représentation syndicale était inexact, étant donné que l'article 1.2.1 de l'annexe sur la transition en matière d'emploi prévoit une représentation syndicale.

Mesure de suivi : Les représentants syndicaux feront part de toute situation préoccupante.

3. Validité des résultats des tests d'évaluation de langue seconde (ELS)

Une prochaine édition du bulletin des RH contiendra une information sur une mesure temporaire qui donne aux employés ayant été involontairement déplacés de leur poste, plus de temps pour réussir les tests d'évaluation de langue seconde (ELS).

Mesure de suivi : Le Bulletin des RH sera affiché sur Merlin.

4. Travail important

Les changements décrits plus bas ont été proposés. Ils seront soumis à un examen auquel prendra part le Comité des ressources humaines. Le document à jour fera l'objet d'une révision le 21 juin 2012.

Qu'est un travail important

- Point 1 – Le libellé de la dernière phrase devient : « Il peut s'agir d'un projet spécial ou du remplacement d'un employé dont le poste est d'un groupe et d'un niveau équivalents et qui est en congé pour une durée d'un mois ou plus. »
- Point 2 – Remplacer le mot « travail » par le mot « tâches ».
- Point 5 – Après le mot « superviseur », insérer « de l'organisation d'attache ».

Approche

- Point 1 – Première phrase : Remplacer le mot « surveillance » par le mot « supervision ».
 - Le libellé de la deuxième phrase devient : « Cela comprend l'attribution des responsabilités et des tâches se rattachant au travail important, l'autorisation des congés, la fourniture de la formation nécessaire, et, au besoin, la fourniture d'une rétroaction.
- Point 2 – Remplacer le terme « organisation d'attache » par le terme « employeur ».
 - À la fin de la phrase, ajouter « , y compris la formation. »
- Point 3 – Remplacer le mot « et » placé après « OERG », par le terme « ainsi que ».
- Point 4 – À la fin de la dernière phrase, ajouter « et/ou jusqu'à leur date de départ. »

Considérations

- Point 1 – Le libellé de la deuxième phrase devient : « Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'il est bon tant pour l'organisation que pour les employés, que la préoccupation première des employés excédentaires soit de trouver un autre poste à durée indéterminée et que l'employeur lui fournisse un soutien adéquat. »
- Point 2 – Après le mot « employés », ajouter « et l'employeur ».

Entente d'affectation

- Après « exigences linguistiques », ajouter « s'il y a lieu ».
- Le deuxième paragraphe, Tâches à effectuer, comprend des activités principales de la description de poste, s'il y a lieu.
- Au sixième paragraphe, le libellé de la phrase devient : « Pour toute la durée de la présente entente, l'employeur continuera d'assumer les dépenses salariales et celles associées à l'exercice des fonctions de l'employé. »
- Au septième paragraphe, le libellé de la phrase devient : « L'organisation d'attache autorise le congé de l'employé. »

Lorsque l'employé reçoit une offre d'emploi permanent et qu'il doit rester à son poste actuel, les gestionnaires doivent s'efforcer de faire coïncider la date de départ de l'ancien poste et la date d'entrée en fonction au nouveau poste, pour une transition sans heurt.

Les membres échangent concernant la définition du terme « lieu de travail », au point 6 de la section « Qu'est un travail important ». Gérard Étienne explique aux autres membres que l'objectif n'est pas de pénaliser les employés et qu'on tiendra compte des circonstances spéciales.

Mesure de suivi : La liste des tâches considérées comme un travail important et des personnes affectées à ces tâches sera diffusée aux membres du Comité.

5. Comité de transition en matière d'emploi des centres opérationnels (CTECO)– Questions générales

Nota – Le CDNMTÉ a déjà traité une question semblable à l'une de ses réunions antérieures. Comme la version finale du compte rendu n'était pas encore parachevée au moment où a eu lieu la réunion du CTECO, les questions des CO sont données ci-après.

Centre opérationnel de l'Ouest

Q1. Les représentants de la direction faisant partie du Comité mixte de transition en matière d'emploi des centres opérationnels pourraient-ils partager l'information sur l'échange de postes avec des représentants syndicaux d'employés ne travaillant pas à l'Agence?

R1. Oui. L'information sera donnée dans un site Internet.

Centre opérationnel du Québec

Q1. Les employés tentent d'obtenir une garantie plus grande concernant la nécessité de déménager quand ils bénéficient d'une offre d'emploi raisonnable garantie (OERG).

R1. Dans son message du 3 mai 2012, le président a donné une information davantage détaillée concernant les CE.

<http://merlin.cfia-acia.inspection.gc.ca/francais/pres/newnou/2012/20120503f.asp>

Voir les questions suivantes :

8) Réinstallation

Est-ce que je ferai l'objet d'une réinstallation?

À compter de 2015, lorsque les centres d'expertise seront en place, les réinstallations se feront sur une base « volontaire ». Les réinstallations s'échelonnent sur trois ou quatre ans.

9) Qu'advient-il si je décide de ne pas accepter une réinstallation au centre d'expertise?

Nous vous présenterons une offre d'emploi raisonnable garantie au sein de l'Agence.

10) Retraite

Que se passe-t-il si je suis sur le point de prendre ma retraite?

Les employés à cinq ans de leur retraite au moment de l'établissement des centres d'expertise en 2015 n'auront pas à se réinstaller.

Des précisions concernant l'engagement sont données dans le compte rendu de la réunion du 9 mai 2012 du CDNMT (<http://merlin.cfia-acia.inspection.gc.ca/francais/hrrh/repdep/com/transtocf.asp>).

Point 4 – « Les employés qui choisissent de ne pas se réinstaller au centre d'expertise recevront une offre d'emploi raisonnable garantie dans leur province. »

D'autres précisions sont données dans le compte rendu de la réunion du 31 mai 2012 du CDNMT (<http://merlin.cfia-acia.inspection.gc.ca/francais/hrrh/repdep/com/transtocf.asp>).

Point 7 : On confirme que le libellé des offres d'emploi raisonnables garanties visant les employés des centres d'expertise contient le

terme « leur propre province », soit la RCN pour les employés de la RCN.

Q2. Les représentants syndicaux aimeraient avoir une information plus détaillée concernant les rôles et les responsabilités des employés AG-2 et BI-2 du CE.

R2. Les groupes de travail affectés à des dossiers intéressant le COE examineront la structure du CE et tenteront de quelles façons fournir les services. On définira les responsabilités en tenant compte de ce qui ressortira des consultations, comme le prévoit le plan de mise en œuvre.

Q3. Soutien administratif : Programmes – Les représentants syndicaux se disent préoccupés des nombreuses incertitudes concernant ces employés. On ne sait pas combien d'employés seront nécessaires ni à quels lieux de travail, ou s'il y aura sélection pour le processus de maintien en poste ou offre d'emploi raisonnable garantie.

R3. Voir le compte rendu de la réunion du CDNMTTE du 31 mai 2012 (<http://merlin.cfia-acia.inspection.gc.ca/francais/hrrh/repdep/com/transtocf.asp>).

Point 6 – Québec – Q et R 2 : « Non, il n'y aura pas d'OERG pour les employés des services administratifs. À mesure que les consultations se dérouleront au sujet des CE au cours de la prochaine année, le plan de mise en œuvre sera élaboré, et nous aurons une bien meilleure idée des besoins des CE. »

On a décidé le 31 mai 2012 de tenir une séance de discussion ouverte à l'intention des employés des services administratifs. Cette séance aura lieu la semaine du 18 juin 2012.

Q4. Peut-on obtenir de l'information concernant la reprise des ELS par les employés excédentaires?

R4. Voir les Q et R 3 ci-dessus.

Q5. Les représentants syndicaux recevront-ils un exemplaire de chacun des guides de sélection aux fins de maintien en poste (échelle d'évaluation, définition des compétences et comportement)?

Mesure de suivi : R5. Oui. Les membres du CDNMTTE avaient convenu à leur réunion du 31 mai 2012 de fournir cette information aux coprésidents représentant les syndicats, qui transmettront à leur tour l'information aux représentants syndicaux. Les guides seront fournis durant la semaine du 18 juin 2012.

Q6. Les comptes rendus des comités des CO sur la transition en matière d'emploi seront-ils affichés sur Merlin ou conservés dans un fichier commun auquel tous les employés des CO auront accès?

Mesure de suivi : R6. Gérard Étienne verra ce qu'il en est; il fera rapport.

RCN

Q1. De quelle manière réfère-t-on les employés excédentaires pour les postes vacants?

R1. Pour toutes les dotations autorisées (y compris les nominations pour une période déterminée et nominations intérimaires de plus de un mois), on fait une recherche dans le système d'administration des priorités.

Q2. Les représentants syndicaux aimeraient recevoir la liste des détachements, la liste des nominations intérimaires pour une période de plus de 30 jours, et la liste de toutes les dotations autorisées par le vice-président et le comité des RH depuis le 1^{er} avril 2012.

R2. Les membres du CDNMTÉ ont convenu à leur réunion du 7 juin 2012 de fournir aux représentants syndicaux la liste des activités de dotation autorisées par le comité des RH.

Q3. a) Quand l'information sur le processus d'échange de postes sera-t-elle fournie?
b) Une fois que l'employé a pris une décision, son nom reste-il sur la liste des personnes demandant un échange de postes?
c) Comme il n'est pas encore possible d'obtenir l'information, la période de réflexion sera-t-elle prolongée de 30 jours afin de permettre aux employés de bénéficier de l'échange de postes?

R3. a) L'information sur le processus d'échange de postes sera affichée sur le site Internet de l'ACIA (muni d'un hyperlien à partir de Merlin) le 14 juin 2012, à la fermeture des bureaux.

b) Non. Une fois que la personne a pris sa décision, son nom est biffé de la liste.

c) Comme la liste d'échange de postes n'a été affichée que récemment sur le site Internet, la direction a décidé de prolonger de 30 jours la période de réflexion pour les employés demandant un échange de postes. Cette mesure vise uniquement les employés ayant reçu la lettre d'excédentaire au mois d'avril. La prolongation ne

s'applique pas à la période de bénéficiaire de priorité en tant qu'excédentaire dont bénéficie l'employé lorsque celui-ci choisit l'option A (statut de priorité de 12 mois en tant qu'excédentaire). La longueur totale de la période de réflexion combinée à la période de bénéficiaire de priorité en tant qu'excédentaire restera de 15 mois pour les employés faisant partie de l'AFPC et de 16 mois pour ceux faisant partie de l'IPFPC.

Mesure de suivi : Voir à ce que le message concernant la prolongation de un mois soit diffusé dans une prochaine édition de l'Info-bulletin.

Q4. Les représentants syndicaux estiment qu'il serait plus équitable de « geler » la période de déclaration d'excédentaire de 12 mois pour les employés qui commencent un congé de maternité ou un congé d'invalidité après avoir été déclarés excédentaires. Ces employés bénéficieraient ainsi d'un traitement comparable à celui dont jouissent les employés qui étaient en congé quand ils ont reçu leurs lettres (p. ex. la période de 12 mois commence à la date de leur retour au travail). Les représentants syndicaux s'inquiètent de la possibilité que l'on ne sélectionne pas pour un poste les employés en congé ou que ces employés soient désavantagés à certains égards relativement à l'assurance-emploi.

Mesure de suivi : Marlene O'Neill fournira des exemples bien précis à Gérard Étienne qui s'informerera des répercussions relativement à l'assurance-emploi.

R4. Gérard Étienne a averti que les gestionnaires concernés déploieront autant d'efforts pour répondre aux demandes d'échange de postes faites par les employés en congé que pour répondre à celles faites par les employés au travail. Les gestionnaires qui n'acceptent pas une candidature doivent se justifier auprès du comité des RH présidé par Mary Komarynsky. Le mot d'ordre est de faire les nominations au plus tôt; on décidera ensuite des dates d'entrée en fonction.

6. Questions/préoccupations générales de l'AFPC

Q1. Les employés sont-ils autorisés à effectuer eux-mêmes la recherche d'un poste pour l'échange?

R1. Oui. L'information sur l'échange de postes sera donnée sur le site Internet. On pourra accéder à l'information à partir d'un hyperlien du site Merlin.

Q2. Les employés devront-ils différer l'échange de postes jusqu'à établissement de tous les échanges?

R2. Non. Les échanges de poste se feront dès autorisation.

Q3. Sur quel salaire/quelle durée d'emploi la mesure de soutien à la transition et l'indemnité de départ sont-elles basées?

R3. Un employé non touché souhaitant quitter l'ACIA peut demander un échange de postes avec un employé ayant soumis une demande d'échange de postes et souhaitant rester à l'Agence. Si l'échange est autorisé, l'employé non touché bénéficiera de la mesure de soutien à la transition et de l'indemnité de départ prévues par sa convention collective (salaire et durée de l'emploi). S'il est admissible, l'employé pourrait également bénéficier de l'exonération de la réduction de pension.

Q4. Le Centre opérationnel du Québec (COQ) aimerait qu'on lui fasse le point concernant la disproportion des coupures pour l'inspection des pommes de terre de semence. Les coupures ont été respectivement de 50 %, de 23 % et de 17 % pour le Québec, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard.

Mesure de suivi : **R4.** La direction fera un suivi pour ce qui est de la réponse à cette question.

Q5. Les employés aimeraient connaître le nombre de personnes dont le nom a été retenu pour leur processus de sélection aux fins de maintien en poste, ainsi que les postes ayant été inclus dans ce processus (où en est la situation au Manitoba, par exemple).

R5. Chaque direction générale fournira l'information à un seul gestionnaire (ou un gestionnaire par CO). On enjoindra aux employés de s'adresser à cette personne.

Mesure de suivi : **R5.** Barbara Jordan fera le suivi concernant la situation du Manitoba.

Mesure de suivi : **R5.** C'est la direction qui fournira la liste des gestionnaires désignés et qui la diffusera.

Q6. Bob Kingston demande qu'on fasse le point sur la situation des deux employés du Québec.

Mesure de suivi : **R6.** Gérard Étienne fera le nécessaire.

Q7. Il faudrait fournir des précisions concernant la possibilité d'échanges de postes hors de l'Agence.

R7. Cette possibilité d'échanges a fait l'objet de discussions lors de la réunion du CDNMTÉ du 7 juin 2012 (point 3). Voir également les principes directeurs du processus d'échange de postes (<http://www.inspection.gc.ca/english/hrrh/altproce.shtml>).

7. Questions/préoccupations générales de l'IPFPC

Q1. Lorsque le nombre nécessaire de volontaires pour la réduction de postes a été atteint, on n'a pas avisé les employés assujettis à un processus de sélection aux fins de maintien en poste que ce processus avait été annulé. Ces employés ont ainsi subi un stress non nécessaire.

R1. Il est vrai que les employés auraient probablement dû être avertis plus tôt, mais changer à ce point-ci le processus pour ces employés engendrerait des difficultés.

8. Table ronde

Jennifer Nasrallah informe les membres que deux échanges de poste ont été autorisés.

Gérard Étienne
Vice-président, Ressources humaines

Date

D^{re} 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

SGDDI : 3365453 v. 2