



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

Le 28 juin 2012

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

Présents

ACIA

M. George DaPont
M. Gérard Étienne
M^{me} Colleen Barnes
M^{me} Nathalie Brisebois
D^r Brian Evans
M^{me} Pamela Larocque
M^{me} Lauraine Anderson
M^{me} Traci Mathias

AFPC

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

IPFPC

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

1. Procès-verbal de la réunion du 21 juin 2012

Mises à jour :

- Cette semaine, on a fourni aux syndicats de la documentation sur le matériel de cours de l'ACIA.
- Les syndicats feront part de leurs préoccupations relatives à la distribution des lettres aux directions générales concernées par l'entremise des responsables de la gestion stratégique des RH.
- Coupes dans l'inspection des tubercules de semence : Paul Mayers fera une mise à jour.
- Harpreet Kochhar a fait le point, par téléphone, au sujet d'un employé de la Saskatchewan qui s'est porté volontaire pour quitter l'organisation dans le cadre du processus de sélection aux fins de maintien en poste et qui s'est vu refuser cette possibilité.
- On a fourni une stratégie de communication concernant les services de remplacement externe. Elle inclut un bulletin d'information, une fiche de renseignements et l'ébauche d'un courriel à l'intention des employés.

Mesure : Les syndicats fourniront de la rétroaction sur les communications relatives aux services de remplacement externe le 5 juillet au plus tard.

Points non réglés :

- La fiche de renseignements sur la politique relative aux congés de maternité sera prête pour la réunion du 5 juillet.
- On a fourni une liste à jour des personnes-ressources (avec une brève explication) qui peuvent fournir de l'information sur la sélection aux fins de maintien en poste.
- On a élaboré une stratégie de communication interne pour le Centre d'expertise. Les responsables des Affaires publiques procèdent actuellement à son examen, et elle sera prête à la mi-juillet.
- Une liste des travaux importants et des personnes auxquelles ils sont attribués doit être communiquée.
- On cherche toujours une solution quant à la façon de publier les procès-verbaux des comités locaux et régionaux et à l'endroit où le faire.
- Le syndicat de l'agriculture attend toujours des réponses aux questions posées il y a déjà un certain temps au sujet d'un bureau interne/externe. Neil Bouwer propose une réunion le 11 juillet.
- Le Comité a reçu la liste des postes qui ont été approuvés pour la dotation par le Comité des RH pour la semaine du 25 juin. Il y a eu une discussion au sujet du processus des premier et deuxième tours, car il semblait encore y avoir de la confusion au sujet des processus de dotation.

Mesure : Gérard Étienne indique qu'un document contenant des données utiles sur toutes les décisions liées à la dotation sera présenté à la réunion de la semaine prochaine. Il contiendra des précisions sur le processus de dotation qui sera utilisé.

- L'AFPC fournira de la rétroaction au sujet du bulletin sur les employés optants qui a été distribué afin qu'il puisse être révisé au besoin.

Mesure : L'AFPC fournira de la rétroaction.

- L'IPFPC est toujours préoccupé par le fait qu'un VM s'est porté volontaire pour quitter l'organisation mais s'est vu refuser cette possibilité.

Mesure : Tom Wright enverra le nom de l'employé à Gérard Étienne, qui examinera cette affaire.

- L'AFPC est préoccupée par le fait que les règles d'exemption ne sont pas respectées, car des personnes ont été mutées d'un poste à un autre.

Mesure : L'AFPC fournira une liste des préoccupations aux RH et aux directions générales concernées.

2. Travaux importants

On présente l'ébauche d'un bulletin d'information national et la version à jour du document Travaux importants. On espère que, une fois publié, ce document dissipera les préoccupations de la direction et des employés relativement à l'approche adoptée par l'Agence à l'égard des travaux importants.

Mesure : Les syndicats fourniront de la rétroaction au sujet du bulletin d'information.

3. Laboratoire de Sidney

Nathalie Brisebois fait le point sur le Sidney-Summerland Laboratory Integration Project (SSLIP). Vu la complexité du projet, le nombre d'intervenants et l'analyse détaillée requise, l'élaboration du plan de mise en œuvre est plus longue que prévu. De plus amples renseignements seront fournis aux employés à l'automne 2012. Les employés doivent être informés du fait que la date du 30 septembre 2012 pour fournir une décision au sujet de la réinstallation n'est plus valable, et qu'une nouvelle date sera fournie une fois l'analyse terminée. L'ébauche d'une lettre aux employés et une foire aux questions sont fournies pendant la réunion.

Mesure : Les syndicats fourniront de la rétroaction d'ici le 5 juillet.

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

Centre opérationnel de l'Ouest

Q1. Récemment, on a entendu dire que la mutation d'employés de l'ACIA vers des organismes centraux pourrait être plus facile (et l'inverse). La direction et les représentants du syndicat local aimeraient en savoir plus à ce sujet. Quel est le mécanisme à utiliser? S'agit-il de l'échange de postes ou d'un autre mécanisme?

R1. Si un employé trouve une personne convenable pour un échange de postes au sein d'un autre organisme central, l'ACIA essaiera de faciliter ce processus au meilleur de sa capacité. Le processus dépend de l'employé et de l'autre organisme central. Pour en savoir plus, il faut consulter le document sur les échanges de postes.

Q2. Les représentants des syndicats locaux se demandent si on communiquera avec les employés recommandés (jumelés) à partir du système de priorité pour savoir si le poste les intéresse avant de procéder à la recommandation comme telle? On craint que des employés soient

recommandés pour des postes tandis qu'ils en auraient préféré un autre. En outre, quelle sera l'importance de la participation du bureau régional ou du centre opérationnel dans ce genre de dialogue et de placement?

R2. Ce sujet a déjà été abordé, et on a communiqué avec des employés pour connaître leur intérêt.

Mesure : La vérification nationale faisant suite à la réunion du CDNMTTE sera utilisée pour encourager les membres de la direction du centre opérationnel à discuter de ces questions.

5. Questions générales/préoccupations de l'AFPC

Q1. L'AFPC soulève une question au sujet de certaines lettres qui ont été distribuées le 20 juin. Elle indique que la période de réflexion a été écourtée. Elle dit que la période de réflexion de 90 jours n'a pas été respectée et que cela va à l'encontre de la convention collective.

Mesure : **R1.** Gérard Étienne examinera cette question, car il ne semble pas y avoir de consensus relativement à l'interprétation et, si une erreur a été commise, elle sera corrigée.

Q2. L'AFPC souligne que certains employés ont reçu une GOER mais auraient préféré voir leurs options élargies. Il y a eu une discussion au sujet des façons de régler ce problème.

Mesure : **R2.** Nous examinerons ce problème pour voir s'il y a une solution, et nous essaierons de le régler sans causer de préjudice.

L'AFPC suggère que les changements qui suivent soient apportés au procès-verbal à partir de maintenant :

- Il faudrait préciser quel syndicat a soulevé une question (AFPC ou AFPC), plutôt que de simplement fournir un nom.
- Il devrait y avoir un registre de suivi des mesures à prendre.
- Les documents qui sont déposés devraient être consignés dans le procès-verbal, et il faudrait préciser s'il s'agit d'ébauche.

6. Questions/préoccupations générales de l'IPFPC

Q1. Empreinte de la charge de travail : la région côtière de la Colombie-Britannique demande maintenant aux inspecteurs d'apporter eux-mêmes leur courrier au bureau de poste (SGDDI : 3376096). L'ACIA prévoit-elle retirer l'aide administrative et transférer ces tâches aux inspecteurs? L'ACIA contrôlera les timbres, mais les inspecteurs iront poster leurs

lettres et leurs enveloppes au bureau de poste? Est-ce l'avenir d'autres bureaux qui procèdent à une réduction du fardeau administratif?

R1. Aucune décision prise dans le cadre du PARD n'a entraîné le transfert de tâches des adjoints administratifs aux inspecteurs. Cette question sera renvoyée à Barbara Jordan pour un suivi.

Q2. Postes excédentaires qui seront dotés de nouveau plus tard : nous avons entendu un directeur régional du Manitoba dire qu'il ne savait pas trop comment redistribuer la charge de travail d'un poste AG2 excédentaire et qu'il devra embaucher un autre employé pour que le travail soit fait. Quels sont les contrôles en place pour s'assurer que les postes excédentaires ne soient pas progressivement dotés de nouveau plus tard?

R2. Si un poste a été déclaré excédentaire, cela signifie qu'il n'y a plus d'argent pour financer le poste. Le fait de doter le poste de nouveau entraînerait un déficit pour l'organisation. Le fait de débarrasser l'organigramme des postes vacants nous aidera à montrer qu'il n'y a plus de postes qui ne sont pas financés.

Q3. Les RH du Manitoba signalent qu'une employée AG2 qui est actuellement en réflexion ne pourrait pas être nommée à un poste vacant EG4 si elle choisissait l'option A parce que ces postes ne sont pas équivalents. À des fins de clarté, quand il est question d'équivalence dans la politique de nomination au sujet de la priorité, parle-t-on de postes équivalents ou identiques (groupe et niveau)? Comme la politique contient des dispositions relatives aux nominations à un niveau inférieur, on ne comprend pas pourquoi l'employée se serait fait dire qu'il n'y avait pas de postes vacants auxquels elle pouvait être nommée, et qu'elle ne pouvait donc pas être placée.

R3. L'équivalence est déterminée à un taux de 4 % pour les employés en réflexion. Dans une situation comme celle-là, si on trouve une solution positive pour l'employé et l'employeur, qui n'entraîne aucun préjudice, on doit l'appliquer.

Q4. L'IPFPC soulève le problème des employés qui ne commenceront leur période de réflexion qu'en décembre, après que leur poste aura été déclaré excédentaire. Des employés aimeraient se porter volontaires pour être déclarés excédentaires et pour des échanges de postes avant la date de décembre.

Mesure : **R4.** Le Comité des RH examinera cette question et fournira une réponse la semaine prochaine.

7. Tour de table

- On convient qu'un autre comité sera mis sur pied pour examiner les cas individuels uniques de transition en matière d'emploi à l'échelle nationale et trouver des solutions aux problèmes en évitant tout préjudice. De plus, on convient que l'AFPC et l'IPFPC nommeront une personne qui les représentera au sein du nouveau comité.
- On convient également que le représentant principal des RH assistera à la prochaine réunion du comité mixte sur la transition en matière d'emploi de la RCN.

Mesure : L'AFPC et l'IPFPC nommeront une personne qui les représentera au sein du comité.

Le syndicat (IPFPC) soulève un problème avec la liste d'échanges de postes qui est publiée dans Merlin. Il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'information pour que les employés puissent savoir s'ils sont sur la liste, car la liste ne contient que le centre opérationnel, le groupe et le niveau.

Mesure : La liste d'échanges de postes sera déposée de nouveau la semaine prochaine, et on déterminera quels autres renseignements d'identification devraient être inclus sur le site Web. Les comités des centres opérationnels devraient aussi avoir accès à la totalité de la liste. Le représentant des RH qui siège au comité devrait faire circuler l'information pendant la réunion.

L'AFPC suggère que la liste d'échanges de postes soit mise à jour plus qu'une fois par semaine, car les employés consultent l'information tous les jours.

Mesure : Gérard Étienne examinera cette question et déterminera le travail que suppose la mise à jour plus fréquente de la liste.

L'AFPC soulève une question liée à une rumeur selon laquelle des employés retenus qui ont participé au processus de sélection aux fins de maintien en poste pour un poste AS-01 au sein de la Direction générale de politiques et des programmes se sont fait dire qu'ils occuperont des postes CR-04.

Mesure : Les détails de cette affaire seront envoyés à Gérard Étienne.

L'IPFPC signale que des employés du Centre d'expertise voudraient peut-être présenter leur candidature pour des échanges de postes, mais ils ont reçu une GOER.

Mesure : L'IPFPC enverra un courriel contenant tous les détails à Gérard Étienne.

L'IPFPC se demande quoi faire au sujet d'un employé qui aimerait participer au processus de sélection aux fins de maintien en poste pendant un congé de maladie. On détermine que l'employé devrait avoir une note du médecin indiquant qu'il est en mesure de participer au processus.

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 / Traci Mathias
Conseillères en relations patronales-syndicales
Relations en milieu de travail
613-221-7092

SGDDI n° 3374924