

Comité de consultation du RE / WFA Consultation Committee
(Comité de consultation du réaménagement des effectifs / Workforce Adjustment Consultation Committee)

Le 9 mars 2012, 13 h à 15 h 30 / 9 March 2012, 1300hrs to 1530hrs
Centre de conférences du gouvernement / Government Conference Centre
Salle Gatineau, 4^e étage / Gatineau Room, 4th Floor
2 rue Rideau, (Ottawa) / 2 Rideau Street, Ottawa

Coprésidents

Cynthia L. Binnington, sous-ministre adjointe (Ressources humaines - Civils) (SMA(RH-Civ))
Glenn Maxwell, équipe nationale de consultation du MDN pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Membres

Susan Harrison, directrice générale intérimaire, Gestion du milieu de travail (DGGMT)
Gail Johnson, directrice générale, Orientations stratégiques en ressources humaines (DGOSRH)
Susan Nutbrown, représentant la directrice générale, Perfectionnement du personnel (DGPP)
Jacqueline Rigg, représentant la directrice générale, Opérations de gestion des ressources humaines civiles (DGOGRHC)
Bgén Michael Dabros, directeur général de l'état-major de l'Armée de terre / chef d'état-major – Opérations terrestres (DGEMAT/CEM – Ops T)
Michael Margolian, chef d'état-major (CEM (S&T))
Joseph Silva, pour le sous-chef d'état-major (SCEM (Mat))
Lynn Harper-Ciarroni, pour le directeur général, Personnel de la marine (DGPM)
Kathleen McLean, représentant le directeur, Personnel militaire (DGPM)
Mary Chamberlain, vice-présidente exécutive, Union des employés de la Défense nationale (UEDN)
Randy DeFrane, représentant le président, Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest) (CMTCM-O)
Tom Denault, président, Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)
Jean-Marc Noël, Ph. D., président, Association des professeurs des collèges militaires du Canada (APCMC)
Lorne Brown, président, Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) (CMTCM-E)
Mark Boucher, président, Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)
Fabian Murphy, Premier vice-président exécutif national, Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), volet Agriculture

POINT 1 : Mot d'ouverture

1. M^{me} Binnington souhaite aux membres la bienvenue à cette première réunion du Comité de consultation du réaménagement des effectifs. Elle les remercie d'être présents en dépit du court préavis. Elle souhaite aussi la bienvenue à Glenn Maxwell, représentant de l'IPFPC, qui agira à titre de coprésident pour le parti syndical.
2. M^{me} Binnington parle de l'attente des résultats relatifs à l'examen stratégique et au plan de réduction du déficit. Elle souligne que le Ministère ne peut prendre aucun engagement en ce qui concerne la date à laquelle les annonces seront faites.
3. Elle précise également que les mois et les années à venir seront difficiles pour tous, et réitère l'engagement du comité à faire en sorte que les voies de communication demeurent ouvertes et que les employés soient aussi peu touchés que possible. Enfin, souligne-t-elle, il est désormais évident que le réaménagement des effectifs fait partie des mesures que le Ministère devra mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.
4. M^{me} Binnington fait part de ses observations concernant la vision du Comité de consultation, qui inclurait la collaboration avec les syndicats pour veiller à ce que les outils, les processus et la formation appropriés soient en place. Elle fait référence à la trousse d'information sur le réaménagement des effectifs à l'intention des employés (trousse d'outils des employés), qui a été distribuée à la réunion du sous-comité des RH.
5. Elle recommande que la première réunion du comité inclue des discussions informelles au sujet des attentes, du cadre de référence du comité, de l'échange de postes et du cadre décisionnel du Ministère.
6. M^{me} Binnington fait savoir aux membres que le Comité de consultation du RE sera un comité de portée nationale, et que des comités de niveau inférieur seront créés selon les besoins.
7. M^{me} Chamberlain fait part de ses préoccupations concernant l'efficacité du comité, mais souligne que l'ajout des niveaux 2 de l'organisation hiérarchique est une mesure positive.
8. M. Maxwell dit qu'à son avis, les syndicats souhaitent qu'on discute du mandat avant d'établir le cadre de référence, et mentionne que l'IPFPC dispose de modèles de cadre de référence dont on pourrait s'inspirer.
9. M^{me} Harrison voit d'un bon œil la soumission de modèles de cadre de référence qui constitueront à son avis un ajout précieux aux différents cadres de référence utilisés par le passé. Elle fait des remarques sur la façon dont on a été en mesure d'établir des cadres de référence très fructueux pour d'autres comités, certains étant considérés comme des pratiques exemplaires.

POINT 2 : Mandat du Comité de consultation du RE

10. M. Maxwell lance la discussion sur le mandat du comité et recommande qu'en plus de mener des consultations, on mette en place une fonction de supervision, y compris pour les cas d'échange de postes.
11. Pendant la discussion, les participants soulèvent des questions concernant le rôle, le pouvoir et l'utilité du comité (p. ex., la valeur de l'expertise des membres du comité, la façon dont on discutera des cas particuliers et de la médiation des conflits).
12. M^{me} Binnington fait observer que le contexte discuté va dans le sens envisagé pour le comité. Elle parle des aspects qui relèvent de la direction, incluant la responsabilité du sous-ministre à l'égard des décisions ministérielles. M^{me} Binnington insiste également sur l'intérêt du Conseil de gestion du personnel civil (CGPC) dans le succès des programmes dont s'occupera le comité, comme le programme d'échange de postes.
13. M^{me} Binnington souligne qu'il ne serait pas approprié que le comité national se penche sur des questions relatives à des cas et à des postes spécifiques, surtout parce que des comités locaux et/ou régionaux seront en place. Elle confirme que le comité aura un rôle à jouer en matière de suivi des chiffres et des délais, et insiste sur l'importance de la transparence.
14. M. Margolian suggère que le comité discute des questions systémiques mises de l'avant par des affaires litigieuses.
15. M^{me} Harrison explique que le comité sera le premier de son genre à l'échelle nationale. Elle souligne que les objectifs seront de veiller à ce que les systèmes appropriés soient en place, à offrir un forum de consultation sur la façon dont les systèmes fonctionnent et sont mis en œuvre, à assurer un encadrement et une supervision pour ce qui est des déclarations des employés à touchés et excédentaires et des plans d'apprentissage, et à déterminer les mesures de soutien nécessaires susceptibles d'avoir échappées à l'attention du Ministère.
16. M. Maxwell souligne qu'il est important de bien déterminer les processus visant les employés touchés, et demande que le comité discute des questions de délégation.
17. Une discussion suit sur le choix des coprésidents et la question de savoir en quoi le Comité de consultation du RE différera du Sous-comité des RH du CCSP. Pendant cette discussion, on convient que tant les représentants de la direction que ceux des syndicats doivent choisir leurs coprésidents respectifs. On note également que le Comité de consultation du RE a été créé pour mettre en œuvre des mécanismes d'exception, comme l'échange de postes et le RE, et que ledit comité permettra de se concentrer sur ces questions.

18. M^{me} Binnington explique qu'on a établi la liste des participants de la direction pour veiller à ce que les organisations clés soient représentées. Il est important, dit-elle, que les membres s'efforcent d'être présents aux réunions pour assurer une cohérence dans les discussions sur les questions délicates.

19. M. Maxwell propose que les syndicats indiquent le nom d'un représentant, d'un remplaçant et d'une personne-ressource. M^{me} Binnington fait observer que dans la pratique, on préfère que les réunions ne soient pas des réunions de type ouvert qui risquent de gêner les discussions, en particulier sur les questions délicates. Toutefois, dit-elle, il peut arriver que l'on ait besoin de personnes qui présenteront des exposés et d'un nombre limité d'observateurs pour faire progresser certains dossiers.

20. M. Maxwell confirme que les syndicats désigneront leurs représentants, les remplaçants de ces derniers et leurs personnes-ressources. M^{me} Binnington accepte de prendre la même mesure. **Mesure de suivi : Les coprésidents confirmeront les noms des membres du comité, des remplaçants et des personnes-ressources.**

21. On discute de la présentation matérielle du procès-verbal de la réunion et on convient que le procès-verbal sera signé par les coprésidents.

POINT 3 : Cadre décisionnel

22. M^{me} Nutbrown présente M^{me} Anne Finn, directrice intérimaire, Politiques d'emploi civil, venue donner un aperçu du cadre décisionnel du RE. M^{me} Finn décrit les modifications apportées à l'instrument de délégation, dont le pouvoir du sous-ministre à autoriser les mesures de RE et que seuls les niveaux 1 pouvaient faire cette demande au sous-ministre. M^{me} Finn explique que ceci permettra aux décideurs de bien comprendre les répercussions sur l'organisation.

23. M^{me} Finn fait observer que la communication de l'information pourrait être sous-déleguée, et que l'on s'attend à ce que les gestionnaires informent les employés des décisions les touchant. Elle ajoute que les gestionnaires seront informés du fait qu'il convient d'inviter les représentants syndicaux à ces réunions.

24. M^{me} Binnington souligne l'importance des modifications à l'instrument de délégation, qui feront en sorte que tous les aspects seront pris en considération et qu'un soutien complet sera offert pendant le processus décisionnel. Elle ajoute que le sous-ministre voulait s'assurer que l'on tienne compte de la portée globale.

POINT 4 : Échange de postes

25. M^{me} Finn donne un aperçu du processus d'échange de postes. Elle précise que ce processus commencera une fois que les lettres qui n'incluent pas une garantie d'une offre d'emploi raisonnable auront été envoyées aux employés.

26. Elle souligne que la SMA(RH-Civ) travaille actuellement à la mise en place de processus et de procédures d'échange de postes au sein du MDN, et fait savoir que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a créé un forum du gouvernement du Canada pour l'échange de postes. M^{me} Finn ajoute que le Ministère examine actuellement un système qui permettrait une coordination plus fructueuse et le placement des employés.

27. Enfin, M^{me} Finn donne un aperçu des autres outils en cours d'élaboration, dont des questions et réponses pour les employés, des exposés que pourraient utiliser les gestionnaires lors de leur rencontre avec un employé, des modèles d'application pour l'échange de postes et pour les employés touchés, un guide de l'employé sur l'échange de postes, et un document sur la délimitation des rôles et des responsabilités.

28. Les membres font part de leurs préoccupations en ce qui a trait à l'utilisation des forums du gouvernement du Canada comme outil d'échange de postes. Ces préoccupations portent notamment sur le cycle de vie de 90 jours, le retrait automatique des liens de courrier électronique externes par la Défense nationale, le fait que de nombreux employés ne bénéficient pas d'un accès facile aux ordinateurs, et le fait que les forums du gouvernement du Canada sont un système de libre-service qui ne peut pas offrir de soutien additionnel aux employés susceptibles d'avoir besoin d'aide.

29. M^{me} Johnson fait savoir que l'on travaille actuellement avec le sous-ministre, Gestion de l'information, à établir un système interne de la Défense nationale qui tiendrait compte des problèmes que présente le système des forums du gouvernement du Canada.

30. M^{me} Finn souligne que le système serait destiné à l'usage du MDN et qu'on examine actuellement différentes options en vue de sa mise en œuvre. Par exemple, les employés pourraient transmettre de l'information à leur gestionnaire ou à leur agent des ressources humaines (ARH). Ce dernier se chargerait de gérer le dossier à l'échelle locale. Le premier objectif serait de jumeler les employés localement et d'élargir au besoin.

31. M. Maxwell mentionne la nécessité de mettre un plan de communication en place pour veiller à ce que l'information soit transmise aux employés et aux gestionnaires. Il souligne également l'importance d'alléger la charge de travail des ARH. M^{me} Binnington en convient et fait observer qu'il serait avantageux de disposer de voies additionnelles pour la diffusion de l'information, comme les syndicats.

32. M^{me} Chamberlain soulève plusieurs points de préoccupation concernant la mise en place d'un système interne de la Défense nationale. On confirme que les employés seraient encouragés à soumettre leur nom pour les deux systèmes et que les gestionnaires auraient le pouvoir de procéder à des échanges de postes par l'entremise de mutations, si possible. M^{me} Binnington fait observer que ce pouvoir pourrait être modifié à mesure de l'évolution du cadre.

33. M^{me} Chamberlain fait aussi remarquer que dans les années 1990, il était possible, pour un employé optant, de trouver un remplaçant et de le proposer à son supérieur. M^{me} Binnington répond que le but est de tirer le meilleur parti possible des possibilités d'échange de postes. Elle souligne également que des problèmes techniques se posent en rapport avec l'échange de postes, et qu'il serait avantageux de discuter davantage du cadre décisionnel. **Mesure de suivi : discussion de suivi sur le cadre d'échange de postes.**

34. M. Denault note la confusion qui résulte de l'existence de deux ensembles de questions et réponses, celui du Secrétariat du Conseil du Trésor et celui de la Défense nationale. M^{me} Finn fait savoir que son équipe a travaillé avec le BDPRH à assurer l'uniformité avec les questions et réponses. *Note du secrétaire : la page intranet de la DGPP inclut un lien vers la foire aux questions du SCT. La MDN n'a plus une foire aux questions pour le ministère.*

POINT 5 : Cadre de référence

35. M. Maxwell lance la discussion du comité sur le cadre de référence du comité, et soumet deux exemples à examiner dans un contexte autre que la présente réunion. Il propose l'ébauche de cadre de référence du Ministère. **Mesure de suivi : la SMA(RH-Civ) rédigera une version préliminaire du cadre de référence à l'intention du Comité de consultation du RE.**

36. M. Brown dit qu'il est important d'élaborer le cadre de référence le plus tôt possible.

37. M. Maxwell propose que les comités locaux de réaménagement des effectifs soient assujettis au cadre de référence du comité.

38. M^{me} Harrison dit que le cadre de référence doit offrir une certaine souplesse, compte tenu du fait que certains secteurs auront besoin de comités locaux et régionaux, alors que d'autres auront besoin de comités régionaux seulement. Elle ajoute que les mécanismes de rattachement doivent être inclus dans le cadre de référence.

POINT 6 : Fréquence des réunions

39. M^{me} Binnington lance un débat sur la fréquence des réunions du comité. Elle fait remarquer que le comité pourrait avoir à se réunir tous les mois jusqu'en septembre, après quoi la fréquence des rencontres pourrait être réduite.

40. M^{me} Binnington ajoute que le Ministère maintiendra la pratique actuelle en ce qui a trait aux frais de déplacement et qui consiste à voyager au tarif le plus bas en vigueur dans les cas où les réunions n'ont pas lieu en même temps que celles du Conseil national mixte (CNM).

41. Enfin, M^{me} Binnington dit que le Ministère travaillera avec les syndicats à établir les ordres du jour et à distribuer les documents avant les réunions. M^{me} Harrison ajoute que la distribution préalable des documents fera en sorte que les discussions relatives au contenu de ces derniers seront plus productives puisque les parties auront eu l'occasion de se pencher sur les points pertinents et de préparer des questions.

POINT 7 : Tour de table

42. Le bgén Dabros souligne que les membres doivent tenir compte de la continuité lorsqu'ils choisissent un remplaçant.

43. M^{me} Chamberlain n'a aucun point à soulever.

44. M^{me} Nutbrown n'a aucun point à soulever.

45. M. DeFrane n'a aucun point à soulever.

46. M^{me} Johnson n'a aucun point à soulever.

47. M. Noël n'a aucun point à soulever.

48. M. Boucher n'a aucun point à soulever.

49. M. Silva n'a aucun point à soulever.

50. M^{me} Rigg n'a aucun point à soulever.

51. M. Brown n'a aucun point à soulever.

52. M^{me} Harper-Ciarroni n'a aucun point à soulever.

53. M^{me} McLean n'a aucun point à soulever.

54. M. Denault n'a aucun point à soulever.

55. M. Margolian n'a aucun point à soulever.

56. M. Murphy n'a aucun point à soulever.

57. M^{me} Harrison n'a aucun point à soulever.

POINT 8 : Mot de la fin


58. M. Maxwell fait observer que la première réunion du comité s'est bien déroulée et a permis de régler certains problèmes immédiats. Il ajoute toutefois que le travail n'est pas terminé. En guise de conclusion, il remercie les membres pour leur participation et leur professionnalisme.

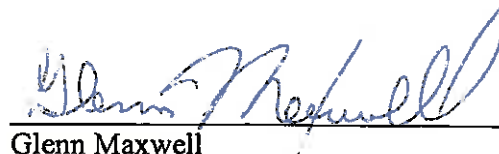
59. M^{me} Binnington dit qu'il sera avantageux de mettre en œuvre le cadre approprié. Elle remercie également les membres pour leur participation et insiste sur l'importance de l'engagement des principaux acteurs pendant le processus. Elle souligne pour terminer l'importance de tirer des leçons des événements survenus dans les années 1990.

60. M^{me} Binnington fait savoir qu'elle travaillera à la mise au point du cadre de référence, mais souligne que les membres feront face à d'autres contraintes en ce qui a trait au temps disponible la semaine prochaine.

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE CONSULTATION DU
RE du 9 mars 2012**

Approuvé par :


Cynthia Binnington
Coprésidente


Glenn Maxwell
Coprésident