

ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Comité national de consultation patronal-syndical

Compte rendu de la réunion du 5 mai 2009

Sont présents

Ruth Dantzer

Présidente
École de la fonction publique du Canada

Meraiah Krebs

Directrice nationale
Syndicat de l'agriculture
Alliance de la fonction publique du Canada

Deborah Forsythe

Première v.-p. exécutive nationale
Syndicat de l'agriculture
Alliance de la fonction publique du Canada

Sylvie Rochon

Agente syndicale
Syndicat de l'agriculture
Alliance de la fonction publique du Canada

Lionel Saurette

Agent des relations de travail
Association canadienne des employés
professionnels

Pierre Ouellet

Agent des relations de travail
Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Amanda Coderre

Ombudsman
École de la fonction publique du Canada

Michelle Brenning

Vice-présidente
Planification, gouvernance et communications
École de la fonction publique du Canada

Penny Gotzaman

Vice-présidente et registraire
École de la fonction publique du Canada

James Meddings

Vice-président
Leadership organisationnel et innovation
École de la fonction publique du Canada

Donna Achimov

Vice-président
Apprentissage individuel
École de la fonction publique du Canada

Pierre Richer de La Flèche

Directeur général
Ressources humaines
École de la fonction publique du Canada

Jamie Tibbets

Directeur général
Services centraux
École de la fonction publique du Canada

Marc Leclaire

Directeur
Relations de travail
École de la fonction publique du Canada

Paulene Bourgault

Gestionnaire de programme de relations
de travail
École de la fonction publique du Canada

Martha Anderson

Adjointe exécutive à la présidente
École de la fonction publique du Canada

Sandra Labelle

Adjointe administrative
Relations patronales-syndicales
École de la fonction publique du Canada

1. **Mot de bienvenue et introduction (R. Dantzer et Meraiah Krebs)**

La présidente de l'École de la fonction publique du Canada, Ruth Dantzer, et sa coprésidente, Meraiah Krebs, directrice nationale du Syndicat de l'agriculture, souhaitent la bienvenue aux membres.

Mme Dantzer informe les membres du Comité des progrès réalisés et des changements survenus à l'École depuis la dernière réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) en septembre 2008 :

- Elle présente James Meddings à titre de nouveau vice-président, Leadership organisationnel et innovation;
- Elle traite de la révision stratégique – réduction budgétaire de 20 %, mais aucune répercussion sur l'effectif;
- Elle souligne la nomination de la nouvelle dirigeante principale des ressources humaines, Michelle d'Auray.

L'AFPC demande si l'on ne pourrait pas préparer un compte rendu plutôt que des listes de mesures de suivi (bien que l'on reconnaisse l'utilité de ces dernières). L'ACEP appuie l'idée et demande que les postes des différents agents négociateurs soient notés sur toutes les questions d'intérêt. Les coprésidentes sont d'accord.

2. **Le point sur les mesures de suivi de la dernière réunion du CNCPS (R. Dantzer)**

Mme Dantzer passe en revue les mesures de suivi de la dernière réunion. Toutes les mesures de suivi ont été prises. Aucun commentaire ni aucune question ne sont formulés.

3. **Le point sur le Système harmonisé de gestion de l'apprentissage (SHGA) (Registraire)**

L'École fait le point sur l'état d'avancement de cet important projet :

- Rappel de la justification du projet;
- Approbation du SCT l'hiver dernier;
- Contrats conclus avec SABA et IBM pour l'élaboration et l'installation;
- Les entrepreneurs verront à la configuration, mais notre personnel des TI travaillera avec eux;
- L'ACEP s'interroge sur la formation dont auront besoin les employés pour utiliser ce nouveau système. Le Comité a reçu l'assurance que toute la formation requise sera offerte. Cela fait partie du contrat.

Mesure de suivi 1 – Une mise à jour sur l'état d'avancement du projet sera faite lors de la prochaine réunion du CNCPS.

4. **Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (Direction générale des ressources humaines)**

Des renseignements généraux supplémentaires sur le dernier sondage interne de l'École (automne 2008) sont présentés. Les résultats du récent sondage auprès des fonctionnaires fédéraux n'étaient pas disponibles au moment de la réunion, mais il ne devrait y avoir aucune surprise compte tenu de notre sondage régulier.

- L'ACEP demande si la question 38 était suffisamment claire en ce qui a trait à la distinction entre harcèlement et discrimination. La direction convient de travailler avec les agents négociateurs pour trouver un libellé approprié.
- L'AFPC demande comment on a procédé pour la totalisation des résultats du sondage de l'École. L'École informe le Comité que la totalisation a été faite à l'interne, mais que les résultats n'étaient pas publiés lorsqu'un groupe (cellule) comptait 10 personnes ou moins. Cette pratique est conforme à la politique de Statistique Canada. Le prochain sondage de l'École s'étendra jusqu'au niveau des divisions (directeurs) afin d'aborder toute question particulière qui ne serait pas commune à l'ensemble de l'École.
- L'AFPC demande si la question 48 ne pourrait pas mentionner : « [*] par comparaison aux autres ministères et organismes ». La direction de l'École convient d'examiner cette possibilité.

Mesure de suivi 2 – Le libellé de la question 38 sera examiné avec les agents négociateurs avant le prochain sondage.

Mesure de suivi 3 – Prendre en considération le libellé de la question 48 proposé par l'AFPC.

Mesure de suivi 4 – Partager les résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux avec les agents négociateurs et en discuter à la prochaine réunion du CNCPS.

5. **Groupe de travail sur le bien-être en milieu de travail (Ressources humaines)**

Un groupe de travail sur le bien-être en milieu de travail (GTBEMT) a été créé à la suite du sondage et des rencontres de la présidente avec les employés. Ce GTBEMT a pour but de trouver des façons de faire de l'École un milieu de travail amélioré et plus attrayant.

- L'AFPC demande si la santé et la sécurité au travail (SST) font partie du mandat du GTBEMT. L'École fait remarquer qu'elle a créé un comité national de SST qui fonctionne plutôt efficacement.
- L'AFPC demande si les régions sont représentées au sein de ce groupe. Le Comité est mis au fait que la représentation régionale est assurée par la participation de l'un des directeurs régionaux. L'AFPC s'interroge aussi sur la classification mixte des membres du groupe de travail. On les informe que les classifications varient des groupes AS à EX et qu'une liste des membres avec leurs classifications leur sera fournie.
- L'ACEP s'interroge sur la confidentialité des entrevues de fin d'emploi. On informe le Comité que les entrevues de fin d'emploi ont été menées par un

consultant externe et que les résultats de ces entrevues ont été compilés selon une méthode globale et qu'ils ne sont jamais attribuables.

- L'AFPC demande si les rapports du GTBEMT pourront être partagés avec les agents négociateurs pendant nos discussions informelles avec les RH. Les RH sont d'accord.

Mesure de suivi 5 – L'École fournira aux agents négociateurs la liste des membres du GTBEMT et de leurs classifications.

Mesure de suivi 6 – Les comptes rendus des réunions du GTBEMT seront aussi fournis pour discussion lors de la prochaine réunion informelle des RH.

6. **Plan d'équité en matière d'emploi (Ressources humaines)**

Le Plan d'équité en matière d'emploi de l'École doit être revu au cours du présent exercice financier. La Direction générale des ressources humaines fait une présentation sur ce sujet. En voici les faits saillants :

- Les consultations auprès des agents négociateurs commenceront cet automne;
- L'École atteint actuellement tous ses objectifs d'équité en emploi, sauf pour ce qui est des minorités visibles (écart de 0,4 %);
- Le taux de déclaration volontaire est de 88 % (dépasse l'objectif de la CCDP qui est de 80 %);
- Tous les gestionnaires membres des comités de sélection de l'École doivent avoir suivi avec succès le cours en ligne « Trouver la bonne personne avec un regard objectif » avant de participer à un comité de sélection;
- L'École n'a pas de comité formel sur l'équité en matière d'emploi, mais elle fait rapport deux fois par année au comité de gestion de l'EFPC, car le plan des RH prévoit des mises à jour régulières tous les six mois.

Mesure de suivi 7 – Les consultations auprès des agents négociateurs commenceront en septembre.

7. **Le point sur la formation en matière de lutte contre le harcèlement (AFPC/RH)**

Les cours commenceront à la mi-mai (Vancouver, Edmonton, RCN et Halifax), et le PE est prêt pour signature avec les responsables du Programme d'apprentissage mixte.

Mesure de suivi 8 – Un rapport d'étape sera soumis aux agents négociateurs à la prochaine réunion du CNCPS.

8. **Le point sur la transition de l'unité de la rémunération (RH)**

Comme notre entente avec les Services partagés de TPSGC arrive à échéance cet été, l'École a décidé de créer une unité de la rémunération. Le transfert devrait être terminé en juillet 2009.

Mesure de suivi 9 – À discuter à la prochaine rencontre informelle.

9. **Discussion**

La Direction générale des services centraux informe le Comité que l'École sera bien préparée pour faire face à la grippe H1N1 et que des avis seront affichés partout, notamment sur l'intranet.

L'ombudsman souligne que, selon elle, les communications entre la direction et les employés se sont beaucoup améliorées au cours de la dernière année.

La Direction générale des ressources humaines demande que l'on organise une rencontre informelle avec les syndicats avant l'été afin de discuter des résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Des membres de la haute direction soulignent les points suivants :

- L'École a remporté un prix important en matière d'innovation;
- L'équipe de LOI a été reconnue à l'événement GTECH;
- Le Centre de formation linguistique est aussi reconnu, et l'École reçoit des commentaires très positifs de la part des ministères en ce qui a trait à la formation linguistique offerte à l'interne;
- L'École a procédé avec succès à la refonte du cours d'orientation pour les nouveaux employés de la fonction publique;
- L'École a enrichi son répertoire de 17 nouveaux cours portant sur le leadership au cours des trois dernières années.

L'AFPC et l'ACEP indique qu'ils ont déjà formulés des commentaires à l'intention du SCT sur le Code de conduite et appuient la proposition de partager l'information sur les prix avec les employés et les syndicats.

La présidente invite les syndicats à participer à la cérémonie de remise des prix de cette année et elle veillera à ce que l'information et l'invitation leur soient transmises.

Mesure de suivi 10 – L'AFPC commentera le Code de conduite. Ceux-ci ont soumis leurs commentaires directement au Conseil du Trésor – aucune mesure de suivi nécessaire

Mesure de suivi 11 – L'École partagera l'information avec les syndicats sur tout communiqué envoyé au personnel au sujet du Code de conduite.

Mesure de suivi 12 – Les syndicats seront invités à la cérémonie de remise des prix de l'École pendant la Semaine de la fonction publique (en juin) et l'École communiquera

aux syndicats les avis concernant les prix afin qu'ils puissent les publier sur leurs sites Web.

10. **Mot de la fin/prochaine réunion**

Fin octobre ou début novembre.