



**ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CNCPS)**

**Compte-rendu des discussions**

Le lundi 10 décembre 2018  
de 10 h à 12 h 30

- Présents :**
- |   |  |
|---|--|
| Taki Sarantakis (Président – Coprésident)     | Fabian Murphy (Président national/SA-AFPC – Coprésident) |
| Marc Bélisle (VP/DPF, DGSM)                   | Milton Dyck (SA-AFPC)                                    |
| Margaret Meroni (VP, DGPA)                    | Erick Martel (SA-AFPC)                                   |
| Neil Bouwer (VP, DGSIP)                       | Renelle Chalifoux (SA-AFPC)                              |
| Alexandra Keys (Chef de cabinet du Président) | Danielle Viel (ACAF)                                     |
| Joanne Lalonde (Directrice générale, GEMT)    | Tia Hazra (IPFPC)  |
| Julie Richer Gobuyan (Directrice, GEMT)       | André Poliquin (ACEP)                                    |
| Wendy Bullion-Winters (Directrice, GEMT)      | Pierre Leduc (Directeur, GEMT)                           |
| Christopher Bozik (Directeur p.i., BVEMMT)    | Nathalie Rodrigue (Gestionnaire, Relations de travail)   |
- Absente :** Mireille Vallière (ACEP)
- Secrétaires :** Audrey Paquette-Gratton (Conseillère principale, Relations de travail)  
Tammy Lacroix (Conseillère en relations de travail (perfectionnement), Relations de travail)

Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
<b>1</b> <b>Mot de bienvenue</b>	M. Sarantakis souhaite la bienvenue à tous les participants. Ceux-ci se présentent.  Il s'agit d'une période intéressante pour l'École avec l'organisation des possibilités d'apprentissage et de formation en fonction de cinq nouveaux secteurs d'activité et la création de la nouvelle Direction générale des services d'innovation et de politiques.	S.O.		
<b>2</b> <b>Items nécessitant un suivi suite à la dernière réunion</b>	Le compte-rendu de la dernière réunion a été approuvé, signé et partagé à tous les participants avant la réunion d'aujourd'hui. La liste des mesures de suivi a aussi été partagée. Toutes les mesures de suivi ont été complétées.  En référence à l'item concernant la préparation de lignes directrices sur les congés pour affaires	Finaliser les lignes directrices sur les congés pour affaires syndicales et les	Joanne Lalonde	En début d'année 2019



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	syndicales, M. Murphy demande à les voir lorsqu'elles seront finalisées. Celles-ci devraient être finalisées en début d'année. Les lignes directrices sont préparées à l'intention des représentants syndicaux et de leurs gestionnaires.	partager avec M. Murphy.		
<b>3. Révision du mandat un an après son adoption</b>	Les changements proposés au mandat du comité ont été partagés à tous les participants avant la réunion. Après révision des changements proposés, ceux-ci sont acceptés à l'unanimité. La version révisée du mandat est signée par les membres du comité.	Partager le mandat révisé et signé à tous les participants et l'afficher sur le site intranet de l'École.	Relations de travail	Le plus tôt possible suivant la réunion.
<b>4. Syndicats</b>	Le Syndicat de l'Agriculture partage la trousse d'orientation qu'ils remettent à leurs nouveaux membres. La trousse contient de l'information pertinente à leurs rôles et responsabilités ainsi qu'à leur structure. La prévention et la résolution du harcèlement et l'inclusion en milieu de travail sont d'importantes priorités pour le Syndicat de l'Agriculture, tout comme pour le gouvernement fédéral. Le Syndicat de l'Agriculture représente 8 ministères et agences du Gouvernement fédéral, incluant l'École. Aucune mise à jour de la part de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).	S.O.		
<b>5. Sommaire des cinq nouveaux secteurs d'activité</b>	Les cinq nouveaux secteurs d'activité sont: <ul style="list-style-type: none"><li>• Sous la Direction générale des programmes d'apprentissage :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Apprentissage sur les questions autochtones</li><li>○ Milieu de travail respectueux et inclusif</li><li>○ Compétences au gouvernement du Canada et à la fonction publique</li><li>○ Compétences transférables</li></ul></li><li>• Sous la Direction générale des services d'innovation et de politiques :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Académie du numérique</li></ul></li></ul>	Organiser une réunion avec les agents négociateurs représentant les employés de l'École pour discuter plus amplement des changements à venir dans la structure	Joanne Lalonde	Dans les jours suivant la réunion.



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>Ces secteurs d'activité ont une forte corrélation avec les priorités du gouvernement du Canada, mais ils sont aussi durables, car ils permettront à l'École d'être en bonne posture pour donner suite aux nouvelles priorités qui se présenteront à l'avenir.</p> <p>Les changements à venir ont été présentés à la haute gestion de l'École et ceux-ci ont été accueillis très positivement. La haute gestion considère que les changements les aideront à se concentrer sur le mandat fondamental de l'École et lui permettre d'être un joueur clé pour la fonction publique.</p> <p>L'École prévoit consulter ses partenaires clés, incluant ses employés, les agents négociateurs et le Comité national des politiques en matière de santé et sécurité au travail (CNPSST). Une réunion spéciale sera organisée dans les prochains jours avec les agents négociateurs afin de discuter plus amplement des changements à venir. Une réunion avec tout le personnel sera également planifiée prochainement.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture demande ce que sera l'impact de ces nouveaux secteurs d'activité sur les employés de l'École. Le Président répond qu'il y aura des changements de rapports hiérarchiques, mais seulement qu'à partir des niveaux EX moins 01. La création de nouveaux secteurs d'activité n'occasionnera pas de situations de réaménagement des effectifs.</p> <p>Les changements se produiront dans la RCN et dans les régions.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture soulève que l'École a traversé plusieurs périodes de changement au fil des ans et que ces périodes peuvent être difficiles pour certains. Le Président reconnaît la situation et a confiance que les nouveaux secteurs d'activité permettront à l'École d'atteindre une stabilité organisationnelle qui devrait perdurer puisque ils tiennent compte des priorités du gouvernement. Il ajoute que la participation et l'engagement des employés sont deux éléments clés de la mise en œuvre des nouveaux secteurs d'activité.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture a également demandé si de nouveaux postes seraient créés. Le président a répondu par l'affirmative, précisant que ces nouveaux postes n'étaient pas encore financés mais espérait qu'ils le seraient à l'avenir.</p>	<p>organisationnelle de l'École suite à la mise en œuvre des cinq nouveaux secteurs d'activité.</p> <p>Organiser une réunion avec tout le personnel afin de leur faire part des changements à la structure organisationnelle de l'École à venir suite à l'adoption des cinq nouveaux secteurs d'activité.</p>	<p>Taki Sarantakis</p>	<p>Aussitôt que l'information sera prête à être partagée.</p>
<p>6. <b>La nouvelle direction générale des services</b></p>	<p>La nouvelle Direction générale des services d'innovation et de politiques, dirigée par Neil Bower, a été créée le 9 juillet 2018. Elle est composée de quatre équipes: Services numériques, innovations en gestion des ressources humaines, administration publique et politiques.</p>			



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
<b>d'innovation et de politiques</b>	<p>La nouvelle Direction générale mise sur des approches de travail novatrices pour mener à bien ses projets. La culture de l'organisation repose sur la notion d'exceller au sein de la fonction publique, de créer un service de valeur pour les citoyens, de comprendre les processus en place, mais de ne pas hésiter à les remettre en question, de prendre des risques calculés et de les assumer, d'apprendre des erreurs commises, de se développer sur le plan professionnel et personnel et de pouvoir compter sur l'ouverture d'esprit et la collaboration dans tous les aspects du travail.</p> <p>La fonction publique pourra bénéficier du travail de cette direction générale laquelle sera financée en grande partie par la méthode du recouvrement de coûts.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture souligne que des membres leur ont partagé que des améliorations devraient être apportées aux outils utilisés par les employés de l'École, en citant l'exemple d'employés qui utilisent actuellement l'outil GCdocs. Le Président confirme que la nouvelle direction générale se penchera également cette question dans le but de les améliorer.</p> <p>Une série d'initiatives ont été mises en place à l'École dans le but d'améliorer les processus en place et donnent de bons résultats. Quelques exemples de ces initiatives sont : une série mensuelle de rencontres de type café et causerie avec le Président, destinée aux employés de l'École qui n'occupent pas de poste de direction, des rencontres intitulées « À vos idées, prêts, proposez! » avec le Président et les trois Vice-Présidents, des réunions sautant un niveau hiérarchique, etc.</p> <p>La création de podcasts est aussi envisagée. Le Syndicat de l'Agriculture a souligné l'importance pour les employés de maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle et que les employés devraient participer à ces initiatives et en tirer parti au cours de leurs heures normales de travail plutôt que pendant leur temps libre.</p>			
<b>7. Déménagement des élèves de l'École secondaire Mont-Bleu et rénovations à LaSalle</b>	<p>Le 3 décembre dernier, l'École est officiellement devenue colcataire du Centre Asticou avec plus de 1500 élèves de l'École secondaire Mont-Bleu.</p> <p>La transition s'est bien déroulée grâce à une collaboration continue entre l'École, le Ministère de la Défense nationale et Services Publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Les locaux ont été livrés à l'École secondaire Mont-Bleu 11 jours plus tôt que prévu.</p> <p>Afin de permettre à 185 employés de l'École d'être relocalisés à l'intérieur même du Centre Asticou, les cours offerts par l'École ont dû être déplacés vers d'autres complexes soit au 111 Promenade Sussex et au 395, rue Wellington à Ottawa, ainsi qu'à la Place du Portage à Gatineau. Le comité de</p>	Les agents négociateurs doivent aviser la gestion s'ils sont informés d'un enjeu concernant le déménagement des élèves de l'École	Les agents négociateurs	Lorsque les agents négociateurs sont informés d'un enjeu.



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>santé et sécurité inspectera les salles de classe afin de déterminer si elles sont conformes aux normes de santé et sécurité.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture mentionne que certains employés ont manifesté leur satisfaction à l'égard du fait que les équipes étaient dorénavant réunies facilitant ainsi le travail en collaboration. Il a également été déclaré que, pour certaines équipes, les changements soudains survenus dans certains processus opérationnels exercent une forte pression sur les employés.</p> <p>Les réunions hebdomadaires de tout le personnel du Centre Asticou et des comités de santé et sécurité ont permis de garder un dialogue continu avec les employés tout au long de la transition.</p> <p>Le nombre de stationnements au Centre Asticou est suffisant pour tous. Ceci dit, Brookfield et SPAC regardent à trouver une solution pour ce qui est de la circulation achalandée due aux autobus pour les élèves de l'École secondaire Mont-Bleu ainsi qu'aux feux de circulation situés à l'entrée du Centre Asticou.</p> <p>Les travaux prévus à l'Académie de-La-Salle seront reportés jusqu'à ce que des espaces-transitoires soient de nouveau disponibles. L'intention à long terme est d'utiliser le bloc E présentement occupé par Environnement Canada lorsque les employés auront déménagé.</p> <p>Mme Lalonde demande à ce que les agents négociateurs avisent la gestion s'ils sont informés d'un enjeu.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture souligne que tous les partenaires ont travaillé avec acharnement pour faire de cette initiative un succès et est reconnaissant de la façon dont le tout s'est déroulé.</p> <p>M. Sarantakis souligne que les employés doivent être fiers d'avoir répondu de manière aussi efficace aux besoins de la communauté.</p>	secondaire Mont-Bleu ou les rénovations à LaSalle.		
<b>8. Milieux de travail sains : Débuter un dialogue et prendre action pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique</b>	<p>Depuis la parution du rapport du greffier du conseil privé intitulé <i>Milieux de travail sains - Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique</i>, l'École a mis en œuvre diverses initiatives telles qu'un dialogue entre le Président et les employés sur l'amélioration du milieu de travail le 11 septembre 2018 (d'autres séances sont prévues prochainement), et le bouton « j'ai besoin d'aide » qui se trouve sur le site intranet et qui aide à diriger les employés vers les ressources appropriées.</p>	Les discussions au sujet de la prévention et la résolution du harcèlement et la mise en place d'un milieu de travail sain se poursuivront à la	Chris Bozik	Lors de la prochaine rencontre du CNPSST



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>Un rôle d'Ombudsman sera mis en place prochainement et une communication sera envoyée aux employés pour faire la promotion du système de gestion informelle des conflits. Le bureau des valeurs et de l'éthique et du bien-être en milieu de travail (BVEBT) développe un plan pour la mise en œuvre et la promotion des initiatives visant à assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture soulève que le harcèlement sera dorénavant officiellement inclus au Code canadien du travail et que des discussions ont lieu avec le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) afin de déterminer comment cela sera mis en œuvre par l'entremise des comités de santé et sécurité au travail.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture souligne également que leurs membres ont beaucoup apprécié les discussions franches qui se sont tenues lors de la rencontre du 11 septembre en compagnie du Président, mais qu'il existe encore une crainte de subir des représailles pour avoir soulevé une situation problématique.</p> <p>Le Président a réitéré que le harcèlement n'est pas toléré à l'École, que ce soit de la part d'un superviseur, d'un collègue ou d'un subordonné et que toute situation de harcèlement qui est portée à l'attention de la haute gestion sera adressée, autant au niveau individuel que systémique. Le Syndicat de l'Agriculture a soulevé l'importance de tenter de résoudre rapidement toutes les situations de conflits afin d'éviter qu'elles ne s'enveniment.</p> <p>Les discussions au sujet de la prévention et la résolution du harcèlement et la mise en place d'un milieu de travail sain se poursuivront dans le cadre de la prochaine rencontre du CNPSST.</p>	prochaine rencontre du CNPSST.		
<b>9. Stratégie de santé mentale de l'École</b>	<p>Le développement et la mise en œuvre de la stratégie mentale de l'École constituent le mandat principal du sous-comité sur la Santé et la sécurité psychologiques (SCSSP). Une réunion du comité a eu lieu le mois dernier. Le comité continue à recruter de nouveaux membres. Un processus de sélection sera lancé en vue de pourvoir le poste de coprésident, lequel sera choisi par un comité de sélection mixte. M. Bozik a souligné le travail de M. Martel qui a agi à titre de coprésident remplaçant durant la période de transition.</p> <p>Une revue de la <i>Norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail</i> et des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) est en cours. Un groupe de travail a été mis en place pour étudier et prendre action sur les résultats du SAFF. Une formation sur l'identification</p>	Discuter et identifier des moyens de supporter les employés dans l'atteinte du mandat du SCSSP lors de la prochaine rencontre du CNPSST.	Joanne Lalonde	Lors de la prochaine rencontre du CNPSST



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>des risques psychologiques au travail sera également offerte dans la nouvelle année aux membres du comité.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture souligne l'importance de prioriser et promouvoir le travail du SCSSP et d'allouer le temps nécessaire aux employés membres du sous-comité pour accomplir les tâches identifiées par celui-ci.</p> <p>Le Président confirme que du temps sera alloué aux employés pour leur permettre de participer aux comités. La question sera discutée au CNPSST afin de déterminer le meilleur moyen de supporter la participation et l'engagement des employés envers la réussite du mandat du SCSSP en tenant compte de la fluctuation des besoins en cours d'année.</p>			
<p><b>10. L'utilisation de processus de dotation non-annoncés</b></p>	<p>Ce sujet a été discuté à la dernière réunion du Comité de consultation patronale-syndicale en matière de ressources humaines le 1 novembre 2018 et donc seule une mise à jour des points importants sera partagée.</p> <p>Pour chacune des mesures de dotation entreprises, les priorités et la gestion des talents sont examinées. Les étudiants à qui on offre des postes indéterminés ainsi que les employés déterminés qui sont nommés de façon indéterminée et les nominations d'employés provenant d'organisations desquelles une mutation n'est pas possible sont inclus dans le nombre total de processus de dotation non-annoncés.</p> <p>Les statistiques concernant les processus de dotation non-annoncés seront partagées respectivement à chacun des agents négociateurs suite à la réunion.</p> <p>Le Syndicat de l'Agriculture reconnaît qu'il sera toujours nécessaire d'avoir recours à des processus de dotation non-annoncés. Ceci dit, ceux-ci ne devraient pas être une surprise et la gestion devrait communiquer efficacement leurs plans de dotation et leurs décisions.</p> <p>Le Président s'engage à rappeler à la gestion l'importance de communiquer efficacement leurs plans de dotation ainsi que leurs décisions, à leur partager à nouveau le Guide relatif à la Politique de nomination de l'École et à ajouter ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Forum de gestion élargi.</p>	<p>Partager les statistiques concernant les processus de dotation non-annoncés respectivement à chacun des agents négociateurs</p> <p>Partager le Guide relatif à la Politique de nomination de l'École aux gestionnaires, leur rappeler l'importance de communiquer efficacement leurs plans de dotation ainsi que leurs décisions</p>	<p>Joanne Lalonde</p> <p>Taki Sarantakis</p>	<p>Le plus tôt possible suivant la réunion.</p> <p>Le plus tôt possible suivant la réunion.</p>



Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
		Ajouter le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Forum de gestion élargi.	Taki Sarantakis	Aussitôt que la date de la prochaine réunion est connue
<b>11. Aménagement organisationnel pour les postes autres que EX</b>	<p>L'aménagement organisationnel pour les postes autres qu'EX est issu de la structure EX qui a été mise en place en mai 2016. Le projet consiste à mettre à jour les postes en utilisant des descriptions de travail standardisées.</p> <p>Le projet progresse bien. Les descriptions de travail à jour pour la Direction générale des services ministériels (DGSM) commenceront à être distribuées ce mois-ci. Pour ce qui est de la Direction générale des programmes d'apprentissage (DGPA), la distribution des descriptions de travail débutera au printemps 2019.</p> <p>La DGPA, étant beaucoup plus grande que la DGSM, a demandé plus de temps pour la révision des descriptions de travail.</p> <p>Ce travail se poursuit même si l'examen des nouveaux secteurs d'activité est en cours. L'intention est que les employés de l'École aient des descriptions de travail à jour et standardisées et que celles-ci soient classifiées suivant les normes du Secrétariat du Conseil du Trésor.</p> <p>La consultation mensuelle avec les agents négociateurs sur ce sujet se poursuit. La prochaine réunion permettra de discuter plus en détail du processus utilisé pour la mise à jour des descriptions de travail des postes autres qu'EX et des prochaines étapes.</p>	Planifier la prochaine réunion mensuelle avec les agents négociateurs pour discuter du processus utilisé pour la mise à jour des descriptions de travail pour les postes autres qu'EX et des prochaines étapes.	Joanne Lalonde	Dans les semaines suivant la réunion.
<b>12. Phénix</b>	<p>L'École a beaucoup de chance de faire partie de la quatrième équipe mixte de paye (appelée <i>Pod</i> en anglais) et de bénéficier de l'expertise de différents ministères. Un budget a été alloué à l'École en 2018 (99 000\$) pour recruter des ressources supplémentaires pour offrir un meilleur support aux employés et pour la création de sessions d'information et d'outils. Les cas d'arrérages ont diminué de 44,25% depuis juin 2018.</p> <p>Bien que peu d'employés de l'École sont touchés par des problèmes de paye, un comptable sera embauché durant la période des impôts afin d'apporter de l'aide aux employés qui pourraient en avoir</p>	Partager le premier bulletin sur la paye qui a été envoyé aux employés avec les agents négociateurs.	Joanne Lalonde	Le plus tôt possible suivant la réunion.





Points à l'ordre du jour	Points clés abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>besoin.</p> <p>Un nouveau bulletin mensuel sur la paye est envoyé à tous les employés de l'École. Le premier bulletin envoyé sera partagé avec les agents négociateurs.</p> <p>Un groupe de travail, composé de spécialistes en ressources humaines et en finance, a été mis sur pied afin d'illustrer divers processus et ainsi aider les employés à mieux comprendre le système de paye. Les processus développés seront communiqués aux agents négociateurs, puis aux employés et affichés sur l'intranet.</p> <p>Si les employés ont des enjeux avec leur paye, ceux-ci sont invités à communiquer avec l'équipe de liaison à la rémunération de l'École par l'entremise de leur l'adresse courriel générique: <a href="mailto:csps.compensationremuneration.efpc@canada.ca">csps.compensationremuneration.efpc@canada.ca</a>.</p> <p>L'École est très choyée d'avoir une analyste de la rémunération à son emploi. De nombreux cas sont résolus sans même avoir besoin d'être envoyés au Centre de paye.</p> <p>L'École est utilisée comme meilleure pratique pour d'autres ministères.</p>	Partager les processus de paye développés avec les agents négociateurs	Joanne Lalonde	Aussitôt que les processus sont prêts à être partagés.
<p><b>13. Tour de table, mot de la fin et prochaine réunion</b></p>	<p>M. Murphy souligne qu'il a apprécié la réunion et qu'il est important de continuer le dialogue avec les employés et les agents négociateurs durant cette période de transition. La gestion doit disposer de toute l'information disponible afin d'être en mesure de prendre les bonnes décisions.</p> <p>M. Sarantakis met fin à la réunion en mentionnant que les échanges étaient très constructifs et remercie les membres de leur participation.</p>	S.O.		

APPROUVÉ :

*Original signé par*

\_\_\_\_\_  
Taki Sarantakis  
Coprésident du Comité  
Président  
École de la fonction publique du Canada

\_\_\_\_\_  
Date

*Original signé par*

\_\_\_\_\_  
Fabian Murphy  
Coprésident du Comité  
Président national, Syndicat de l'Agriculture  
Alliance de la Fonction publique du Canada

\_\_\_\_\_  
Date