



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

***Compte rendu des discussions***

Le mercredi 27 juin 2018  
de 10 h à 12 h

**Présents :**

Robert Orr (sous-ministre/président par intérim – coprésident)  
Marc Bélisle (vice-président, Direction générale des services ministériels)  
Annie Champagne (VP intérimaire, Direction générale des programmes d'apprentissage [DGPA])  
Jean Cardinal (sous-ministre, chef de cabinet)  
Godfrey Tang (gestionnaire, secrétariat de la gouvernance)  
Joanne Lalonde (directrice générale, Gestion des ressources humaines et du milieu de travail [GRHMT])  
Nathalie P. Marcoux (directrice, GRHMT)  
Pierre Leduc (directeur, GRHMT)

Fabian Murphy (président national/Syndicat de l'Agriculture [SA]/Alliance de la fonction publique du Canada [AFPC] – coprésident)  
Rick Cormier (SA-AFPC)  
Érick Martel (SA-AFPC)  
Renelle Chalifoux (SA-AFPC)  
Danielle Viel (ACAF)  
Christopher Bozik (directeur exécutif, BVEBT)  
Joceline Cousineau (directrice adjointe, GRHMT)  
Nathalie Rodrigue (gestionnaire, Relations de travail)

**Absents :**

Mireille Vallière (ACEP), Tia Hazra (IPFPC), Elizabeth Hochster (directrice, Plan opérationnel et gestion des installations, DGPA),

**Invités :**

Natasha Parriag (DG, ress. & comptabilité, DGPA) (*pour les points concernant la transformation de l'École et l'examen ministériel*)  
John Prentice (DG, gestion du programme de cours, politiques et relations stratégiques, DGPA) (*pour le point concernant la stratégie du programme d'apprentissage et les priorités de l'École pour 2018-2019*)  
Linda MacMillan (directrice, Service à la clientèle et service régional, DGPA) (*pour le point concernant les stratégies de gestion des services de l'École*)

**Observateur :** Geneviève Laflamme (SA-AFPC)

**Secrétaire :**

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	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
<b>1</b> <b>Mot de bienvenue</b>	<p>M. Orr souligne que l'École est en période de transition. Un nouveau sous-ministre/président, Taki Sarantakis, se joindra à l'École le 9 juillet 2018 et une nouvelle direction générale sera créée (Direction générale des services de politiques et d'innovation), laquelle sera dirigée par Neil Bouwer.</p> <p>M. Murphy mentionne que ce changement est inévitable. Le partage d'information et la consultation avec les employés et les agents négociateurs aident à créer un milieu où chaque personne sent qu'elle a un rôle à jouer.</p>	S.O.		
<b>2</b> <b>Mesures de suivi découlant de la dernière réunion</b>	<p>Un tableau sommaire des mesures de suivi découlant de la dernière réunion et de l'état de celles-ci a été envoyé aux membres du comité avant la réunion. Toutes les mesures de suivi ont été prises, sauf la préparation des lignes directrices concernant les congés pour affaires syndicales.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture demande que le document soit prêt dès que possible, puisque cette question présente des problèmes. M<sup>me</sup> Lalonde s'engage à rencontrer M<sup>me</sup> Chalifoux pour discuter des prochaines étapes et des échéances.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture indique que les visites des coulisses mentionnées au point 4 (mises à jour sur l'examen et la conception de la structure organisationnelle des gestionnaires ne faisant pas partie du groupe de la direction) et au point 8 (information sur les talons de paye des employés) n'avaient pas eu lieu.</p> <p>Point 4 : Les questions et réponses à l'intention des employés ont été préparées et communiquées aux agents négociateurs pour recueillir leurs commentaires. Une visite des coulisses n'a pas été considérée comme la meilleure stratégie de communication, puisque le groupe serait trop important et les employés ne sont pas tous au même stade du processus. Il sera plus pertinent de donner des séances d'information à plus petite échelle, par exemple, dans les directions générales.</p> <p>Point 8 : L'idée de faire une visite des coulisses portant sur les talons de paye des employés avait été discutée avant que les cours des RH à la paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) ne deviennent obligatoires pour tous les employés et les gestionnaires. De plus, comme les problèmes de paye sont parfois très personnels, il est recommandé d'adopter une approche individualisée. Le bureau d'assistance pour la liaison en rémunération est à la disposition de tous les employés et gestionnaires qui ont besoin d'aide et, si nécessaire, propose des outils accessibles sur GCPedia sur la compréhension des talons de paye.</p>	Rencontre entre Joanne Lalonde et M <sup>me</sup> Renelle Chalifoux pour discuter des prochaines étapes et des échéances concernant la préparation des lignes directrices sur les congés pour affaires syndicales.	Joanne Lalonde	Le plus tôt possible après la réunion.



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance	
3.	<b>Examen du mandat un an après son adoption</b>	<p>Le mandat du comité doit être révisé un an après son adoption.</p> <p>M<sup>me</sup> Chalifoux mentionne que le mandat est très bien en principe, mais soulève une question par rapport à la représentation équitable entre les représentants de la direction et de la partie syndicale. Elle a souligné qu'il était difficile de trouver du personnel pour occuper les postes de représentant syndical et, par conséquent, d'accroître la représentation de tous les agents négociateurs aux réunions du CNCSP. M. Orr indique qu'il importe d'avoir les bonnes personnes autour de la table pour se pencher efficacement sur les questions et les préoccupations syndicales. La direction n'a aucun contrôle sur la problématique de recrutement à laquelle fait face les agents négociateurs. Il est de leur responsabilité de recruter leurs représentants et de les encourager à assister aux réunions du CNCSP.</p> <p>Tout le monde est invité à proposer des changements au mandat par courriel aux membres du comité, et les agents négociateurs sont invités à faire part des pratiques exemplaires adoptées au sein des autres ministères. L'Association canadienne des agents financiers (ACAF) approchera ses membres pour tenter de recruter un représentant local.</p>	Les participants proposeront des modifications au mandat à tous les membres du comité par courriel.	Tous les membres	Un mois avant la prochaine réunion.
4.	<b>Syndicats</b>	Le Syndicat de l'agriculture a tenu sa convention l'année dernière. Tout le monde poursuit son mandat.	S.O.		
5.	<b>Consultations syndicales-patronales</b>	Le Syndicat de l'agriculture propose de mettre en place une évaluation annuelle des comités de consultations patronales-syndicales visant à cerner les points à améliorer. Cette évaluation servirait notamment à déterminer si nous avons les bons comités en place, si les employés sont informés des travaux menés par les comités, etc.	S.O.		
6.	<b>Conventions collectives</b>	<p>Le Syndicat de l'agriculture indique qu'il commence à négocier la prochaine ronde de convention collective avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).</p> <p>Il fait savoir qu'il est possible que les modifications apportées aux conventions collectives n'aient pas été communiquées clairement aux gestionnaires. M<sup>me</sup> Lalonde précise que cette information est communiquée à tous les employés dès la réception de celle-ci du SCT. L'équipe des relations de travail de l'École fournit avis et conseils aux gestionnaires s'ils en ont besoin.</p>	S.O.		



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
7. <b>Transformation de l'École – Rapport sommaire</b>	<p>Le 20 avril 2018, l'ancienne sous-ministre, M<sup>me</sup> Wilma Vreeswijk, a communiqué à tous les employés, le rapport sommaire de la transformation de l'École de la fonction publique du Canada, ainsi que le plan intégré et le plan ministériel. Ces documents ont également été transmis aux membres du comité avant la réunion. Le rapport sommaire présente l'analyse et les conclusions de l'examen ministériel. Il montre que les priorités de l'École cadrent avec celles de la fonction publique.</p> <p>Une visite des coulisses s'est tenue le 1<sup>er</sup> juin 2018, à laquelle tous les employés pouvaient participer pour connaître les résultats de la transformation, et en apprendre sur le cadre des résultats ministériels et le plan intégré. Les 129 employés qui y ont participé ont apprécié l'événement. L'objectif était de voir à ce que tous les employés de l'École comprennent l'orientation de cette dernière et leur contribution à ses résultats.</p>	S.O.		
8. <b>Examen ministériel</b>	<p>Lors de la dernière réunion du CNCSP, qui s'est tenue le 28 novembre 2017, M. Jean-François Fleury a présenté un aperçu détaillé de l'approche adoptée par l'École dans le cadre de son examen ministériel. L'École a maintenant terminé son analyse et selon les principales conclusions, le modèle opérationnel de l'École cadre avec les priorités du gouvernement et donne de bons résultats pour la fonction publique.</p> <p>L'École travaille désormais à prendre les orientations futures qui sont ressorties de l'examen ministériel. Parmi les domaines d'intérêt pour notre contenu d'apprentissage commun, on compte le gouvernement numérique, la gestion des projets, les relations avec les Autochtones, la diversité et l'inclusion, l'analyse comparative entre les sexes et le respect au travail.</p> <p>Lorsque le Conseil du Trésor aura étudié l'examen ministériel, il serait possible de modifier les plans de manière à refléter l'orientation des ministres.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture a mentionné qu'une communication efficace serait importante, considérant les transformations que les employés de l'École ont vécues au cours des dernières années.</p>	S.O.		
9. <b>Stratégie du programme d'apprentissage et priorités pour</b>	<p>En 2018-2019, l'École présentera des rapports sur trois principaux secteurs de résultats (pertinence, qualité et accessibilité) faisant partie du Cadre des résultats ministériels (CRM) approuvé par les ministres du Conseil du Trésor en novembre 2017.</p>	S.O.		



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
<b>2018-2019 de l'École</b>	<p>Au cours des 18 derniers mois, l'École a consulté l'ensemble de l'organisation dans le but d'examiner et de simplifier le processus d'élaboration du contenu d'apprentissage (PECA) interne. En juillet 2017, l'École a créé une Division de gestion du programme de cours, au sein de la Direction générale des programmes d'apprentissage (DGPA), chargée de superviser et d'orienter le PECA, dans le but d'éclairer la prise de décisions et de mieux harmoniser les ressources entre les priorités d'apprentissage, la mise à jour des produits et les fonctions de planification ministérielle. Le nouveau PECA est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018. En 2018-2019, l'École investit dans l'élaboration d'un outil « OutilsGC » en ligne pour appuyer le nouveau PECA.</p> <p>Les modifications apportées au processus interne et à la gouvernance du programme de cours de l'École font suite à des préoccupations soulevées par les employés lors des séances d'engagement qui ont eu lieu en 2017-2018. Des séances d'information avec les employés seront organisées au cours des prochaines semaines.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture demande de quelle façon ces priorités seront communiquées aux employés. Il a été noté que l'École a toujours les mêmes priorités mais celles-ci ne requièrent pas toutes le même niveau d'engagement. Parmi les 14 priorités, 6 requièrent un effort incrémental tandis que les autres étaient en cours. En mettant l'accent sur les domaines clés, l'École sera mieux positionnée pour répondre aux priorités du gouvernement et de la fonction publique. Les employés seront tenus au courant des nouvelles priorités ou des sujets importants sur lesquels l'École doit consacrer ses efforts. Une stratégie de communication sera élaborée au cours des prochaines semaines.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture encourage l'École à présenter au Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail (CPMSST) des idées et des stratégies concernant les produits liés à la santé mentale.</p>			
<b>10. Stratégie de gestion des services de l'École</b>	<p>En juillet 2015, le Comité de direction a approuvé la première Stratégie de gestion des services triennale, pour répondre à une obligation de la Politique sur les services du Conseil du Trésor qui est entrée en vigueur au même moment. En mars 2018, le Comité de direction a approuvé une proposition visant à prolonger la stratégie d'un an afin d'entreprendre un plan d'engagement de grande portée auprès des clients et des employés en vue d'orienter l'élaboration d'une nouvelle stratégie pluriannuelle.</p>	S.O.		



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
	<p>L'École souhaite adopter une vision de services axés sur les clients, c'est-à-dire une vision qui reflète son mandat, mais qui tient également compte du contexte des autres initiatives gouvernementales. Une échéance ambitieuse a été fixée pour cadrer, élaborer, valider et publier une stratégie en même temps que la Stratégie sur les services du gouvernement du Canada, qui sera mise en œuvre en avril 2019.</p> <p>L'accent sera mis sur quatre sujets principaux que les clients et intervenants ont cernés comme points à améliorer : les données et les rapports, les modes de prestation de l'apprentissage, l'expérience de l'apprenant et comment faire participer davantage les organisations aux services. Les conclusions seront analysées et publiées en ligne pour qu'elles soient validées et approfondies davantage, au besoin. Il sera essentiel de communiquer continuellement avec les employés.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture soulève l'importance de faire participer les employés de l'École non seulement à l'amélioration des services aux clients externes, mais également à l'amélioration du processus interne de cette dernière.</p>			
<b>11. Stratégie en matière de santé mentale</b>	<p>Le sous-ministre a approuvé la Stratégie en matière de santé mentale de l'École en mars 2018. Le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (CNOSST) a discuté de cette stratégie lors de sa réunion du 21 juin 2018.</p> <p>Le Sous-comité de la santé et la sécurité psychologiques poursuit ses travaux en suivant la feuille de route suggérée par le Groupe de travail conjoint sur la santé mentale. Il travaille actuellement à la prochaine étape de la feuille de route, soit d'élaborer une stratégie de communication et cerner les dangers psychologiques au travail.</p> <p>Des activités ont eu lieu pendant la Semaine nationale de la fonction publique (SNFP) et la Semaine de la santé mentale, et d'autres activités sont prévues tout au long de l'automne.</p> <p>Des questions sont posées par rapport à la sélection d'un nouveau co-champion des employés. La dernière fois, les champions ont été sélectionnés en consultation avec les agents négociateurs. L'objectif est de suivre le même processus.</p> <p>M. Murphy suggère de poursuivre les discussions sur ce sujet lors de la réunion du CNCSP, puisque, selon le rapport du groupe de travail, l'approbation de la direction est requise.</p>	Débuté le processus de sélection d'un nouveau co-champion des employés	CNPSST	Avant la prochaine réunion du CNPSST



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
<b>12. Examen organisationnel, dotation et examen de la classification de l'École</b>	<p>Un compte rendu a été donné lors de la dernière réunion du CCPSRH qui a eue lieu le 7 mai 2018. La structure organisationnelle de la Direction générale des services ministériels (DGSM) est terminée et l'examen de toutes les descriptions génériques sera achevé à l'automne 2018. Le cas échéant, les changements apportés au calendrier seront communiqués. Les employés dont la description de travail change en seront informés. Dans le cas de la DGPA, la direction travaille actuellement à régler les grands enjeux stratégiques, à préciser les responsabilités fonctionnelles, à voir à ce que les responsabilités soient claires et à éliminer les chevauchements, le cas échéant.</p> <p>Des questions et réponses à l'intention des employés ont été préparées et ont été transmises aux agents négociateurs. Les commentaires, une fois reçus, seront examinés et communiqués aux employés.</p> <p>Des réunions spéciales portant sur l'avancement de la mise en œuvre de la structure organisationnelle se tiennent avec le président local du Syndicat de l'agriculture.</p>	S.O.		
<b>13. Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)</b>	<p>Les résultats des SAFF sont accessibles au public et ont été présentés lors de la réunion du CCPSRH du 7 mai 2018. On a demandé aux agents négociateurs leur avis quant à la meilleure façon de consulter les employés pour relever les défis soulevés dans les sondages. Les suggestions sont les bienvenues.</p> <p>M<sup>me</sup> Lalonde propose de discuter des questions du sondage portant sur la gestion du rendement et la dotation lors de la réunion du CCSPRH.</p>	S.O.		
<b>14. Phénix</b>	<p>Ce sujet a été discuté lors de la réunion du CCPSRH du 7 mai 2018.</p> <p>L'École a été choisie pour participer au premier déploiement du nouveau modèle de prestation des services à la clientèle de SPCC pour les opérations de paiement, mieux connu sous le nom d' « équipes mixtes ». Cette initiative a été lancée le 14 juin 2018. Des mesures sont prises rapidement par rapport aux problèmes soulevés par les employés.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture mentionne qu'il est satisfait des services rendus par l'équipe de liaison en rémunération. Il a organisé deux séances de dîner-causerie sur le système Phénix en juin pour lesquels les commentaires ont été positifs. Une autre séance est prévue le 28 juin à LaSalle.</p> <p>L'École n'organisera pas de séances d'information, car elle privilégie les séances en personne puisqu'elles représentent une approche plus personnalisée et permettent aux employés de discuter</p>	S.O.		



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesure de suivi	Responsable	Échéance
	<p>de leur cas précis.</p> <p>La situation de l'École par rapport au système Phénix est bonne. Tous les employés de l'École reçoivent leur paye. Aucun problème commun n'a été soulevé par les employés. Les employés peuvent communiquer directement avec l'équipe de liaison en rémunération s'ils ont des points à soulever.</p>			
<b>15. Tour de table, mot de la fin et prochaine réunion</b>	<p>M. Cormier demande si l'examen de la classification en cours à l'École comprend le personnel administratif (convention collective du groupe PA) et si l'École tient compte de l'examen actuellement mené par le SCT.</p> <p>M<sup>me</sup> Lalonde répond que tous les postes de l'École sont visés par l'examen et confirme que l'École tient compte de l'examen du SCT pour éviter de doubler les efforts. Elle invite l'AFPC a demandé la tenue d'une réunion spéciale pour discuter davantage de ce sujet si nécessaire.</p> <p>M. Orr met fin à la réunion en remerciant les membres de leur participation.</p>	S.O.		

APPROUVÉ :

*Original signé par :*

\_\_\_\_\_  
Robert Orr  
Coprésident du Comité  
Sous-ministre par intérim/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