



**ÉCOLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (EFPC)**  
**COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL PATRONAL-SYNDICAL (CCNPS)**

**Compte rendu des discussions**

Le mardi 28 novembre 2017

De 10 h à 12 h

**Présents :**

Wilma Vreeswijk (sous-ministre/présidente – coprésidente)  
Diane Lorenzato (vice-présidente intérimaire, DPF, DGSM)  
Jean-François Fleury (VP, DGPA)  
Frederick Matern (chef de cabinet du bureau de la SM)  
Joanne Lalonde (directrice générale, GRHMT)  
Nathalie P. Marcoux (directrice, GRHMT)  
Pierre Leduc (directeur, GRHMT)  
Jessica Ward-King (directrice intérimaire, BVEMMT)

Fabian Murphy (président national/coprésident SA-AFPC)  
Rick Cormier (SA-AFPC)  
Érick Martel (SA-AFPC)  
Renelle Chalifoux (SA-AFPC)  
Nathalie Rodrigue (gestionnaire, Relations de travail)  
Dominique Lyrette (conseillère principale, Relations de travail)

**Absents :** Christopher Bozik (Directeur p.i., BVEMMT), Julie Brunet (Directrice, GRHMT), Nicolas Brunette-D'Souza (ACAF), Mireille Vallière (ACEP), Allison Tomka (IPFPC)

Points à l'ordre du jour		Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
1	<b>Mot d'ouverture</b>	M. Fabian Murphy est le nouveau coprésident syndical du Comité.  La direction de l'École et les syndicats sont déterminés à cultiver et à favoriser des relations positives.	Aucune		
2	<b>Compte rendu des discussions de la réunion du 11 avril 2017</b>	Le compte rendu des discussions de la réunion précédente est approuvé et signé à distance.	Aucune		
3.	<b>Mesures de suivi découlant de la dernière réunion</b>	Un tableau résumant les mesures de suivi découlant de la dernière réunion et l'état de leur progression est déposé.  Un tableau semblable sera préparé et communiqué à l'avance aux participants lors des prochaines réunions.  Bref résumé des étapes parcourues pour appliquer les mesures de suivi établies à la dernière réunion.	Préciser et diffuser auprès des participants les mesures de suivi pertinentes avant la prochaine	Relations de travail	Pour les réunions à venir, ce document sera envoyé en même



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>1. Les appels auprès des agents négociateurs pour discuter de l'examen de la classification des postes de leurs membres respectifs sont prévus au cours de la prochaine semaine.</p> <p>2. L'organigramme de la direction a été remis aux agents négociateurs lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH), qui a eu lieu le 12 septembre 2017.</p> <p>3. Des représentants du service des Relations de travail consultent actuellement des représentants du Syndicat Agriculture, dans le cadre de l'élaboration de lignes directrices visant à aider les gestionnaires responsables d'employés qui sont aussi des représentants syndicaux. Étant donné que cette tâche n'est pas terminée, elle demeurera sur la liste des mesures de suivi pour la prochaine réunion.</p> <p>4. Le document décrivant les rôles et les responsabilités des gestionnaires hiérarchiques et intermédiaires soutenant les employés qui assument des tâches en matière de santé et sécurité au travail a été diffusé le 12 septembre 2017. Une formation sur la santé et la sécurité au travail destinée aux représentants SST, aux membres de comité SST et aux membres du comité d'orientation a eu lieu en novembre 2017; elle a été très fructueuse.</p> <p>5. Les discussions sur le Programme de prévention des risques et la stratégie de mieux-être au travail se poursuivront à la prochaine réunion du Comité d'orientation national en santé et en sécurité au travail (CONSST) prévue le 5 décembre 2017. Le projet de loi C-65 apportera des modifications au <i>Code du travail</i> en fusionnant les dispositions ayant trait à la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail et la violence en milieu de travail.</p> <p>Une mise au point sur la question sera prévue à l'ordre du jour de la prochaine rencontre. Il s'agit d'ailleurs d'un point permanent à l'ordre du jour du CONSST.</p>	réunion.		temps que l'ordre du jour.
<p>4. <b>Mise à jour des Syndicats</b></p>	<p>Les membres du Syndicat Agriculture ont tenu leur congrès national triennal au mois d'août. Ils ont discuté abondamment du système de paye Phénix. Cette question revêt pour eux une grande importance.</p> <p>Le soutien qu'apporte l'École à ses employés figure à l'ordre du jour de la présente réunion et des renseignements supplémentaires sur les initiatives mises en œuvre par l'École seront communiqués plus tard dans la rencontre.</p>	Aucune		
<p>5. <b>Examen de la structure</b></p>	<p>Depuis la publication de l'organigramme de la direction de l'EFPC le 24 mai dernier, on travaille à préparer le terrain pour l'examen et la refonte de l'organigramme des employés non cadres.</p>	Organiser une « visite des	Nathalie P. Marcoux	Le plus tôt possible au



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
<p><b>organisationnelle de l'EFPC</b></p>	<p>Deux comités de gestion ont été créés pour soutenir cet exercice. L'<b>équipe d'administration de la classification</b> (EAC) et l'<b>équipe de réponse aux changements</b> (ERC).</p> <p>Des discussions auront lieu avec les représentants de chaque syndicat au sujet de la refonte sur la structure organisationnelle.</p> <p>Les travaux devraient s'achever d'ici décembre 2018. L'objectif est de fournir à chaque employé une description de travail à jour.</p> <p>Les représentants du Syndicat Agriculture mentionnent qu'ils privilégient une approche collaborative avec l'École pour s'assurer que les employés comprennent bien la nature des changements ainsi que les conséquences de ceux-ci pour eux.</p> <p>L'École continuera à mobiliser les agents négociateurs à mesure que le travail se poursuit.</p> <p>Le travail en cours consiste à bâtir une organisation dont les membres comprennent bien leurs rôles et responsabilités respectifs.</p> <p>Il est convenu que les employés profiteraient de mises à jour plus régulières à cet égard.</p> <p>Les représentants du Syndicat Agriculture demandent si l'École a reçu du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) l'« interprétation » à donner aux nouvelles dispositions concernant le réaménagement des effectifs qui font partie des conventions collectives signées récemment, pour savoir si ces dispositions s'appliquent aux employés concernés par ce processus.</p> <p>La réponse du SCT sera communiquée au Syndicat après réception.</p>	<p>coulisses » pour faire le point avec les employés sur l'examen et la refonte de la structure organisationnelle des employés non cadres.</p> <p>Communiquer l'interprétation du SCT pour déterminer comment les nouvelles dispositions concernant le réaménagement des effectifs s'appliquent aux employés directement concernés par ce processus.</p>	<p>Nathalie Rodrigue</p>	<p>cours de la prochaine année.</p> <p>Dès réception.</p>
<p><b>6. Salles de repos : santé mentale</b></p>	<p>Deux salles de repos (une au Centre Asticou et une à l'Académie-de-La-Salle) ont été aménagées et sont prêtes à être utilisées (local D100 : Académie, locaux 1602 et 1605 : Centre Asticou).</p> <p>Les membres du CONSST seront invités à visiter la salle de repos de l'Académie à l'occasion de la réunion du 5 décembre. Les suggestions d'améliorations sont les bienvenues.</p> <p>Une activité d'inauguration devrait avoir lieu dans les deux immeubles en janvier.</p> <p>Les bureaux régionaux sont mobilisés et recevront le soutien nécessaire pour aménager et entretenir leurs propres salles de repos.</p>	<p>Organiser une visite des salles de repos concernées pour les membres du CONSST</p>	<p>Joanne Lalonde</p>	<p>Prochaine réunion du CONSST.</p>



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
<p>7. <b>Installations / Gestion des lieux de travail</b></p>	<p>L'équipe de gestion des locaux envisage de moderniser les lieux de travail et d'apprentissage des employés.</p> <p>L'École continue à travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) à propos de l'enveloppe de locaux. Les normes du <i>Milieu de travail 2.0</i> et des milieux de travail axés sur les activités (MTAA) sont appliquées aussitôt qu'un local est réaménagé.</p> <p>Tout aménagement spécial qui déroge aux normes du <i>Milieu de travail 2.0</i> et des MTAA doit être étayé par une évaluation ergonomique ou un avis médical.</p> <p>Le Syndicat Agriculture a indiqué que lorsque des déménagements sont prévus, les plans doivent être présentés aux membres du CONNST. Les plans en question doivent tenir compte des installations déjà en place pour les employés.</p> <p>Lorsque des plans d'aménagement des locaux sont élaborés, la santé et la sécurité des employés de l'École sont toujours prises en considération. L'École continuera à consulter les comités existants et s'assurera que les besoins particuliers des employés sont pris en considération lorsqu'il s'agit de planifier des déménagements.</p> <p>Un système d'alerte de masse est en cours d'installation dans l'immeuble de l'Académie-de-La-Salle. Le travail devrait être terminé d'ici décembre 2017.</p>	<p>Aucune</p>		
<p>8. <b>a) Formation relative au système de paye Phénix</b> <b>b) Phénix – projet relatif à la situation des employés en matière de paye</b></p>	<p>L'École s'engage activement avec ses employés pour aider à régler les défis associés avec Phoenix.</p> <p>L'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École communique régulièrement avec les employés par courriel pour les informer. L'équipe s'occupe aussi des cas particuliers pour fournir de l'aide et tenter de résoudre les problèmes liés à la rémunération de ces personnes.</p> <p>L'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École effectue un suivi des tous les problèmes portés à son attention. Chaque employé de l'École est payé. S'il y a lieu, les employés peuvent se prévaloir d'avances de salaire d'urgence (ASU). Ces paiements peuvent être émis dans un délai de 24 à 48 heures.</p> <p>Un nouvel employé s'ajoutera bientôt à l'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École. Cette personne possède beaucoup d'expérience et aidera à organiser une « visite des coulisses » relative aux talons de chèques de paye. L'École dispose aussi d'une ressource spécialisée au Centre des services de paye.</p>	<p>Communiquer avec le SCATA pour en savoir davantage sur les mécanismes mis en œuvre afin de déterminer les montants exigibles par les employés, ou exigibles de ceux-ci.</p> <p>Organiser une « visite des</p>	<p>Julie Brunet</p> <p>Julie Brunet</p>	<p>Le plus tôt possible après la réunion.</p> <p>Le plus tôt possible au cours de la</p>



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>Lorsque les employés s'adressent à leurs représentants syndicaux pour résoudre des problèmes de paye, il est important que les représentants mettent leurs membres en contact avec l'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École.</p> <p>M. Cormier est la personne-ressource du Syndicat Agriculture en ce qui concerne le système de paye Phénix. Il n'a pas eu à résoudre de nombreux problèmes soulevés par des employés de l'École, mais, le cas échéant, il aurait dirigé ceux-ci vers l'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École.</p> <p>Les représentants du Syndicat Agriculture ont eu des discussions fructueuses avec des représentants du service des Ressources humaines de l'École au sujet du système de paye Phénix. Ils laissent entendre que de nombreux problèmes ne sont pas signalés, mais plusieurs membres du syndicat ont mentionné que l'initiative de l'équipe de liaison en matière de rémunération de l'École, qui consiste à communiquer directement avec les employés concernés, constitue l'une des mesures les plus positives qu'ait jamais prises l'École.</p> <p>La direction de l'École est toujours déterminée à aider les employés affectés. Les représentants du service des Ressources humaines et du service des Finances se rencontrent toutes les semaines (et plus souvent si des problèmes urgents requièrent une attention immédiate) pour cerner les problèmes, en discuter et tenter de les résoudre. Le système de paye Phénix est toujours un point à l'ordre du jour des réunions des cadres. L'obligation pour les gestionnaires, les employés et les professionnels du service des Ressources humaines de suivre une formation sur le sujet sera bientôt mise en place.</p>	<p>coulisses » relative aux talons de chèque de paye des employés.</p> <p>Les agents négociateurs dirigeront les employés éprouvant des problèmes avec le système Phénix vers l'équipe de liaison de l'École.</p>	<p>Agents négociateurs</p>	<p>prochaine année.</p> <p>Quand des problèmes sont signalés.</p>
<p><b>9. Examen ministériel</b></p>	<p>Le Budget 2017 mentionnait la tenue de trois (3) examens ministériels et de deux (2) examens horizontaux pour favoriser une meilleure harmonisation avec les priorités, de meilleurs résultats et une meilleure efficacité. L'École est l'une des organisations qui aura entrepris un examen exhaustif au cours de l'exercice financier 2017–2018.</p> <p>Un examen ministériel vise à faire en sorte que les dépenses d'un ministère ou d'un organisme soient alignées sur les priorités gouvernementales et que les programmes mis en œuvre engendrent des résultats positifs pour les Canadiens. Bien que ces examens puissent entraîner des économies, ce n'est pas le but de l'exercice.</p> <p>Plusieurs des intervenants sont consultés dans le cadre de l'examen ministériel réalisé à l'École, y compris les administrateurs généraux d'autres ministères et organismes gouvernementaux. On leur demande notamment ce qu'ils aiment le plus ou le moins de l'École et ce que celle-ci pourrait faire pour s'améliorer.</p>	<p>Aucune</p>		



Points à l'ordre du jour	Principaux sujets abordés	Mesures de suivi	Responsable	Échéance
	<p>Une « visite des coulisses » a eu lieu à cet effet en novembre, et les trois mêmes questions ont été posées aux employés de l'École. La consultation des employés est très importante; ils seront mobilisés de nouveau en janvier.</p> <p>Les représentants du Syndicat laissent entendre que certains employés sont las de tous les changements apportés.</p> <p>La direction de l'École a examiné les résultats d'un sondage de 2017 et elle se penche sur les révélations de l'enquête en matière de stress éprouvé par les employés. Il importe de se rappeler que l'École va continuer à évoluer. Les employés de l'État sont nos clients, et nous devons constamment nous adapter pour continuer à être pertinents et toujours donner le meilleur de nous-mêmes.</p> <p>L'examen vise à déterminer les secteurs où l'École devrait concentrer ses efforts pour aligner ses ressources sur les priorités.</p>			
<p><b>10. Tour de table, mot de la fin et prochaine réunion</b></p>	<p>Les représentants du Syndicat apprécient l'occasion qui leur est offerte de rencontrer la direction de l'École et de parler sans entraves, ainsi que l'atmosphère et les relations positives. Que l'École soit prête à prendre leurs suggestions en considération compte énormément pour eux. Ils vont continuer à collaborer avec la direction.</p> <p>M<sup>me</sup> Vreeswijk met fin à la réunion en remerciant les membres de leur participation. La prochaine réunion aura vraisemblablement lieu au printemps 2018.</p>	<p>Aucune</p>		

APPROUVÉ :

*Original signé par:*

\_\_\_\_\_  
Wilma Vreeswijk  
Coprésidente du Comité  
Sous-ministre/présidente

\_\_\_\_\_  
Date

*Original signé par:*

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

\_\_\_\_\_  
Date