



**Compte-rendu du 23 janvier 2018
Minutes of January 23, 2018**

**Comité consultatif national
patronal-syndical de la CFP
(CCNPS) – 22, rue Eddy,
Gatineau (Québec)**

Pièce 15150
22, rue Eddy, Gatineau

La CFP favorise l'utilisation des deux langues officielles dans le cadre de ses réunions et encourage les participants à intervenir dans la langue officielle de leur choix.

**PSC National Labour-
Management Consultation
Committee (NLMCC) – 22 Eddy
Street, Gatineau, Quebec**

Room 15150
22 Eddy Street, Gatineau

The PSC promotes the use of both official languages at its meetings and encourages attendees to participate in the official language of their choice.

	<u>Partie patronale / Management</u>	<u>Partie syndicale / Bargaining Agent</u>
Membres présents/ Membres in Attendance:	Patrick Borbey (co-président / co-chair) Stéphanie Poliquin Stan Lee Patricia Jatton Philip Morton Elaine Coldwell Chantal Butler	Fabian Murphy (co-président / co-chair) Philip Lillies
Invités / Guests:	Véronique Gaudreau Sophie Dicaire Lucie Amyotte Josée Landriault	
Absences / Regrets:		Rick Cormier Jessica Guitard Sarah Boulée-Perroni
Secrétaire / Secretary:	Jessica Montemurro	



1. Propos d'ouverture

M. Borbey souhaite la bienvenue à tous les participants et félicite M. Murphy de sa nomination au poste de président national du Syndicat de l'agriculture. M. Murphy indique qu'il attend avec plaisir la possibilité de collaborer avec la CFP un an de plus.

2. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

3. Compte-rendu du 28 juin 2017 - approbation et signatures

Le compte rendu est signé

4. Signature du nouveau mandat

M. Murphy demande que l'on apporte un changement mineur à son titre. Le changement est fait pendant la pause et le mandat est signé à la fin de la réunion.

5. Mise à jour du président et compte rendu du Forum de la CFP

M. Borbey invite M. Murphy à faire le point sur les questions pertinentes. Il informe le comité qu'un nouveau vice-président, Rick Cormier, a été élu et mentionne qu'un agent syndical assisterait de temps à autre aux réunions du CCNPS. Il annonce aussi que M. Lillies ne posera pas sa candidature au poste de président de la section locale de la CFP à l'assemblée générale annuelle prochaine.

M. Borbey fait le point sur les changements organisationnels récents et les nouveaux membres de l'équipe de la haute direction de la CFP.

Il explique que le système Phénix est une priorité pour la CFP, qui met tout en œuvre pour aider les employés. Six (6) ETP au total sont affectés exclusivement à cette fonction au sein des ressources humaines. Il ajoute que des séances d'information sur la convention collective ont été offertes aux gestionnaires pour leur exposer les changements récents.

1. Opening Remarks

Mr. Borbey welcomed all participants and congratulated Mr. Murphy on his appointment to National President of the Agriculture Union. Mr. Murphy expressed that he was looking forward to another year of collaboration with the PSC.

2. Approval of the agenda

Agenda approved.

3. Minutes of June 28, 2017 – approval and signatures

Minutes were signed.

4. Signing of new Terms of Reference

One small change was requested by Mr. Murphy to his title. Change made during the break and terms of reference signed at the closing of the meeting.

5. Update from the President and Debrief of the PSC Forum

Mr. Borbey invited Mr. Murphy to provide any pertinent updates. He advised that a new Vice-President was elected, Rick Cormier, and mentioned having a service officer attend the NLMCC meetings from time to time. He also announced that Mr. Lillies would not be reoffering as the the PSC Local President at the upcoming annual general meeting.

Mr. Borbey shared information about the recent organizational changes and new members of the PSC's senior management team.

He advised that the PSC is focused on Phoenix and doing as much as we can to help employees and that a total of six (6) FTEs are dedicated to this function within human resources. He also mentioned that collective agreement information sessions were provided to managers to advise them of the most recent changes.

M. Borbey parle du Défi de l'accessibilité de la CFP lancé à Shawinigan. L'industrie de TI a été mise au défi de rehausser l'accessibilité du processus de demande d'emploi pour les Canadiens et de proposer de nouvelles pistes de solution. La CFP souhaite dépasser, plutôt que simplement respecter les normes actuelles. On utilisera une initiative de type « Dans l'œil du dragon » pour attribuer un contrat visant le nouveau système à l'une des trois (3) premières propositions.

Une autre initiative, dont les résultats seront discutés ultérieurement, est le projet pilote sur le recrutement anonyme, qui a été entrepris en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les demandes présentées par plus de deux mille deux cents (2 200) candidats dans le cadre de vingt-sept (27) processus ont été présélectionnées à l'aide de méthodes traditionnelles ou de méthodes de recrutement anonyme. Les résultats ne font état d'aucune différence sur le plan des résultats de la présélection. Le recrutement anonyme n'améliore pas les chances des minorités visibles dans un processus de sélection. Les résultats indiquent toutefois qu'un candidat a plus de chance d'être présélectionné s'il est déjà fonctionnaire. Nous devons ainsi nous assurer que nos annonces d'emploi ne créent pas d'obstacles. On entreprendra des travaux de vérification dans ce domaine et on renforcera la capacité de présélection numérique.

M. Borbey parle d'un rapport sur la dualité linguistique dont il est le coauteur. Publié en septembre, le rapport formule plusieurs recommandations, notamment l'élimination de la prime au bilinguisme et le réinvestissement de ces soixante-cinq (65) millions de dollars dans l'apprentissage linguistique. Une autre recommandation propose de déléguer aux gestionnaires le pouvoir d'évaluer la compétence linguistique orale au niveau B. Cette recommandation fait l'objet d'un pilote lancé auprès de quatre ministères. Si elle réussit, elle pourrait améliorer l'efficacité du processus de dotation.

Le rapport annuel de la CFP a été publié en décembre. Un addenda au rapport, qui présentera plus de données quantitatives, sera diffusé à l'avenir.

M. Borbey conclut sa mise à jour en faisant le point sur le forum des employés axé sur la santé mentale et le mieux-être. Danielle Caron a été invitée à parler de son parcours face à la dépression et le trouble de

Mr. Borbey spoke about the PSC Accessibility challenge that was launched in Shawinigan. This is a challenge to the IT industry to help make the job application process even more accessible to Canadians by proposing new solutions. The PSC wants to exceed rather than simply meet the current standards. A Dragon's Den type of initiative will be used to award a contract for a new system to one of the top three (3) proposals.

Another initiative that was undertaken, for which the results will be issued later that day, is the Name-Blind Recruitment Pilot Project. This project was undertaken in collaboration with the Treasury Board Secretariat. Applications from twenty-seven (27) processes and over twenty-two hundred candidates were screened, using either traditional or name-blind screening methods. Results showed that there was no difference in the screening results. Name-blind screening does not improve the chances for visible minorities in a selection process. The results showed, however, that a candidate had an increased chance of being screened in if they were already a public servant. Therefore, we need to make sure that our job advertisements do not create barriers. Some audit work will be done in this area and we will build capacity to perform digital screening.

Mr. Borbey spoke about a report that he co-authored on linguistic duality that was published in September in which a number of recommendations were made, one of which was the removal of the bilingual bonus and re-investing this sixty-five (65) millions dollars to support language learning. Another recommendation was to delegate the authority to managers to assess the oral second language proficiency at the B level. This has been launched as a pilot with 4 departments and, if successful, could improve the efficiency of the staffing process.

The PSC's Annual Report was released in December. An addendum to this report will be issued in the future which will include more quantitative data.

Mr. Borbey ended his update with information about the employee forum that was focused on mental health and wellness. Danielle Caron was invited to speak about her journey in dealing with depression

stress post-traumatique (TSPT). La CFP a lancé le programme Je ne me reconnais pas.

M. Murphy mentionne un changement majeur apporté aux conventions collectives : le congé sans solde pour affaires syndicales est désormais recouvrable par l'employeur.

6. Mise à jour du mieux-être et de la santé mentale

Mme Coldwell fait le point sur le mieux-être et la santé mentale.

Depuis la dernière réunion du CCSP, l'organisation :

- a offert des séances du PAE, publié des bulletins, distribué des cartes de stress et fait de la publicité au moyen d'affiches;
- a promu le service LifeSpeak du PAE, qui est une vidéothèque en ligne. Nos employés ont visionné un total de 197 vidéos traitant principalement de l'anxiété et de l'alimentation saine;
- a lancé l'initiative L'éléphant dans la pièce, en vertu de laquelle un petit éléphant bleu est dissimulé dans l'espace de travail des employés.

À la suite du forum :

- Des boutons exprimant l'humeur ont été fournis au cabinet de chaque vice-président.
- Les données de connexion au site Web Je ne me reconnais pas ont été fournies à tous les employés.
- Une ébauche de la stratégie en santé mentale a été présentée au Comité exécutif de gestion en décembre; elle sera révisée pour tenir compte d'une approche plus ciblée.

Mme Coldwell annonce que Patrick Rosemond, notre champion actuel, a quitté ses fonctions, car il a accepté une affectation auprès du Programme d'apprentissage mixte (PAM).

Elle sollicite aussi la rétroaction du syndicat concernant deux autres mesures envisagées par l'organisation : des sondages éclair et le rôle d'ombudsman. Le sondage éclair vise à recueillir auprès des employés des renseignements concernant leurs préoccupations, tandis que le rôle d'ombudsman aiderait les employés recherchant un espace sécurisant et impartial où envisager leurs options pour résoudre des enjeux en milieu de travail.

and post-traumatic stress disorder (PTSD) and the PSC launched the Not Myself Today Program.

Mr. Murphy indicated a major change to the collective agreements – leave with pay for union business that is now recoverable by the Employer.

6. Wellness and Mental Health Update

Ms. Coldwell provided an update on wellness and mental health.

Since the last LMCC the organization has:

- Offered EAP sessions, published newsletters, issued stress cards and advertised via posters.
- Promoted the LifeSpeak service from EAP, which is an online video library. A total of 197 videos have been accessed by our employees, mainly around anxiety and healthy eating habits.
- Launched the Elephant in the Room initiative, whereby a small blue elephant was hidden in the workspaces of employees.

Following the forum:

- Mood buttons were provided to each vice-president's office.
- Login information for the Not Myself Today website was provided to all employees.
- A draft mental health strategy was presented to the Executive Management Committee in December and will be revised to reflect a more focused approach.

Ms. Coldwell announced that Patrick Rosemond, our current Champion, has stepped down as he has accepted an assignment with the Joint Learning Program (JLP).

She also sought feedback from the union on two other actions the organization was considering: pulse surveys and an ombudsman role. The pulse survey is intended to gather more information from employees about their concerns and the ombudsman role would help to support employees who are looking for a safe, impartial space to explore options for resolving workplace issues.

M. Murphy appuie les deux propositions. Il suggère que l'on optimise l'autonomie de l'ombudsman (sa place au sein de l'organisation) et que celui-ci soit perçu comme étant impartial, pour que les employés acceptent l'initiative. Bien qu'il appuie le sondage, il recommande que le sondage soit revu par le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (SST) s'il traite du mieux-être en milieu de travail. Il suggère aussi que le Comité d'orientation participe à la sélection d'un nouveau champion, conformément aux recommandations des rapports du groupe de travail.

7. Compte rendu des comités consultatifs patronaux-syndicaux locaux de la CFP (Gatineau et Montréal)

M. Lillies présente un résumé du CCPS local pour Gatineau :

- Formation récente : Séance d'information sur le Programme d'aide aux employés (PAE) et Préparation en vue d'une conversation difficile. Cette dernière formation semble avoir réduit le nombre de griefs déposés.
- Organisation d'un atelier sur la lutte contre le harcèlement du PAM.
- SAFF : Le syndicat a fait une analyse et a été informé par la direction qu'une analyse plus approfondie a été réalisée et que des mesures ont été prises.
- Développement de carrière : On demande l'aide des employés plus jeunes avec les OutilsGC, comme GCConnex et GCPédia.
- Rendement : Les membres du syndicat souhaitent être reconnus pour leur travail syndical et veulent s'assurer que ce travail ne porte pas atteinte à leur rendement. La direction interviendra lorsque les gestionnaires n'appuient pas la décision des employés de devenir délégués syndicaux.

M. Murphy ajoute que le travail syndical ne devrait pas pénaliser l'évaluation de rendement d'un employé. Effectivement, en matière de santé et de sécurité, les employés exercent les fonctions de l'employeur.

Mme Gaudreau présente un résumé du CCPS local pour Montréal :

- Les employés ont commencé en informant la direction qu'ils sont contents du milieu de travail.
- Tous les employés ont participé à la séance sur la santé mentale organisée par le PAM. Elle

Mr. Murphy was supportive of both proposals. He suggested that the ombudsman be given the utmost autonomy (where the ombudsman sits in the organization), and be perceived as impartial, so that this initiative would receive buy-in from employees. While supportive of the survey, he recommended that, if the survey is to address workplace wellness, it be reviewed by the Occupational Health and Safety (OHS) Policy Committee. He also suggested that the Policy Committee be involved in the selection of a new champion as is recommended by the Task Force Reports.

7. Local Labour-Management Consultation Committee Meetings Debrief (Gatineau and Montreal)

Mr. Lillies provided a summary of the Local LMCC for Gatineau:

- Recent training: Employee Assistance Program (EAP) information session and preparing for a difficult conversation. The difficult conversations training has seemed to help with the number of grievances received.
- Working on a JLP anti-harassment workshop.
- PSES: The union completed an analysis and was advised by management that a deeper analysis was done and action was taken.
- Career development: Requested help from younger employees with GC tools like GCConnex and GCPedia.
- Performance: Union members would like to be recognized for union work and ensure that it does not negatively affect their performance. Management will also help in situations where managers do not support employees becoming stewards.

Mr. Murphy added that union work should not penalize an employee's performance assessment. For Health and Safety matters, employees are actually carrying out the function of the Employer.

Ms. Gaudreau provided a summary of the Local LMCC for Montreal :

- Employees began the meeting by advising management that they were happy about the workplace.
- All employees participated in a mental health session by the JLP. Also highlighted appointment of a champion and articles sent by the Vice-President, Stéphanie Poliquin.

signale aussi la nomination d'un champion et les articles transmis par la vice-présidente, Stéphanie Poliquin.

- Le bureau de Montréal fonctionne à plein effectif, ce qui permet aux employés de tirer parti d'affectations et de congés avec étalement du revenu, ce qui leur plaît. Un répertoire d'évaluateurs est aussi accessible.
- Phénix : Trop-payés de quelques employés. Les employés sont satisfaits des ressources spécialisées de RH qui se penchent sur cette question.
- La direction a pris l'occasion de présenter le programme d'intégration; les évaluateurs estimaient être bien accueillis lorsqu'ils sont entrés en fonction.

8. Mise-à-jour de la paye

Mme Dicaire fait le point sur la situation de la paye à la CFP. L'équipe de rémunération assurera un suivi auprès du ministère à l'origine de la mutation pour les mutations vers la CFP et synchronisera la demande d'intervention de paye (DIP) avec le formulaire de départ pour s'assurer que tout a été reçu. Le nombre de dossiers de paye a augmenté et elle pense que cette hausse découle des mises à jour de la convention collective.

La CFP a émis cent soixante-quinze (175) avances de salaire d'urgence ou paiements prioritaires. Six cent quarante-huit (648) employés ont un dossier actif au Centre de paye, mais aucun de ces dossiers ne comporte la priorité une (1). La majorité des dossiers comportent la priorité trois (3) et leur résolution demandera du temps. La CFP n'a pas le mandat de régler tous les dossiers, mais six (6) ressources travaillent sur l'analyse des enjeux liés à la paye et assurent la liaison avec SPAC, les finances et les systèmes de RH.

La CFP est désormais capable de suivre les enjeux liés à la paye. Cent quarante-quatre (144) dossiers ont été ouverts et cinquante (50) dossiers ont été réglés depuis le 27 décembre. Tous les employés doivent aussi suivre une formation en ligne obligatoire d'ici fin février. Sophie Dicaire ajoute que l'équipe de rémunération développera aussi d'autres outils et une autre formation pour les employés.

M. Murphy informe le comité que l'AFPC a demandé la permission à l'employeur, le Conseil du Trésor, d'organiser des dîners-causeries sur la paye sur place au sein des ministères. Il ajoute que les

- The Montreal office is fully staffed, which allows for assignments and leave with income averaging, so employees are pleased. There is also an inventory of assessors available.
- Phoenix: Situation with overpayments for some employees. Employees pleased with dedicated resources in HR to focus on this issue.
- Management took the opportunity to go through onboarding program and assessors felt very welcome when they started.

8. Update on Pay

Ms. Dicaire provided an update on the PSC pay situation. Compensation team will be following up with the transferring department for transfers into the PSC and synchronizing the PAR with the departure form to ensure everything has been received. Pay cases have increased and she thinks this is a result of collective agreement updates.

The PSC has issued one hundred and seventy five (175) emergency salary advances or priority payments. Six hundred and forty-eight (648) employees have open cases with the Pay Centre, however, none of these cases are classified as Priority One (1). Most cases are Priority Three (3) and will take a long time to resolve. The PSC does not have the mandate to fix all cases, but six (6) resources are working on analyzing pay issues and liaising with PSPC, finance and HR systems.

The PSC can now track pay issues and, since December 27, one hundred and forty-four (144) cases were opened and fifty (50) were solved. All employees are also required to complete mandatory online training by the end of February. Sophie Dicaire advised that the pay team will also be developing other training and tools for employees.

Mr. Murphy advised that the PSAC has requested permission from the Employer, Treasury Board to hold pay lunch and learn sessions on site within departments. He also advised that departments may see further action in the next couple of months.

ministères pourraient constater d'autres mesures au cours des deux mois à venir.

M. Borbey met fin à la discussion et déclare que la CFP avantage les employés dans les dossiers de paye.

9. Programme d'intégration

M. Lillies demande que les gestionnaires de la CFP invitent le syndicat à une réunion pour rencontrer les nouveaux employés, car l'information fournie dans la documentation d'intégration n'est pas suffisante. M. Murphy explique que certaines organisations offrent une présentation à laquelle le syndicat peut donner un exposé. La préoccupation soulevée concerne le fait que le syndicat n'est pas informé des nouveaux employés et, par conséquent, n'a pas l'occasion de rencontrer les nouveaux membres.

Mesures de suivi :

Chantal Butler cherchera un moyen d'échanger une information sur les nouveaux employés avec les syndicats et d'incorporer une information plus précise dans la documentation d'intégration. Elle partagera aussi la documentation d'intégration avec M. Murphy.

10. Revue des postes EC

Mme Landriault présente une information sur la revue des postes EC. La majorité des postes conservent leur statut EC à leur groupe et niveau actuel. Sur les postes qui ne répondent plus aux critères du groupe EC, la majorité de ces postes sont vacants et très peu d'employés seront touchés. L'organisation avisera les syndicats lorsqu'elle est prête à communiquer avec les employés. La CFP finalise la documentation et s'occupe de faire traduire les nouvelles descriptions de travail. La mise en œuvre officielle est attendue d'ici fin février.

Mesure de suivi :

Chantal Butler informera la section locale de l'AFPC de tous nouveaux employés AS ainsi nommés en raison du fait que certains postes ne répondent plus aux critères du groupe EC.

11. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

M. Murphy explique qu'il souhaite avoir la chance de participer à l'analyse des sondages par l'entremise du Comité d'orientation en matière de santé et de

Mr. Borbey concluded the discussion and advised that the PSC errs on the side of generosity on pay cases.

9. On-boarding Program

Mr. Lillies requested that PSC managers invite the union to a meeting to meet new employees as the information in the onboarding package was not sufficient. Mr. Murphy explained that some organizations offer a presentation where the union is invited to present. The concern presented was that the union does not receive information about new employees and therefore opportunities to meet new members are not provided.

Action Items:

Chantal Butler will find a way to share information about new employees with unions and include more precise information in the onboarding package. She will also share the onboarding package with Mr. Murphy.

10. Review of EC positions

Ms. Landriault presented information regarding the review of EC positions. The vast majority of positions remain EC at their current group and level. Of those positions that no longer meet the EC group, most are vacant and very few employees will be impacted. When the organization is ready to communicate with employees, the unions will be advised. The PSC is at the stage of finalizing documentation and having new work descriptions translated. Formal implementation is expected by the end of February.

Action Item:

Chantal Butler will advise PSAC Local of any new AS employees, as a result of those positions that no longer meet the EC group criteria.

11. Public Service Employee Survey

Mr. Murphy explained that he would like to have a chance to participate in the analysis of surveys, through the Occupational Health and Safety Policy

sécurité au travail dans le but de déterminer les améliorations qui s'imposent.

Mesure de suivi :

Chantal Butler partagera les résultats du SAFF avec le Comité d'orientation en matière de SST.

12. Nouvelle orientation en dotation

M. Murphy indique qu'il souhaite apprendre sur les nouvelles technologies de recrutement sur lesquelles la CFP travaille.

M. Borbey explique que la prochaine génération de systèmes de recrutement est présentée au Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique (CCMCFP). Mme Jatton explique que le prototype ne sera pas disponible avant plusieurs années. La CFP est à la phase de consultation auprès des utilisateurs pour comprendre leurs besoins par rapport au système. Elle compte aussi consulter les gestionnaires et les professionnels de RH. Le but consiste à rendre le système plus intuitif – une approche de type Turbo Tax, qui stockera des renseignements de base pour éviter que les candidats soient obligés de saisir les renseignements à plusieurs reprises. Le système vise à aider les personnes à postuler un emploi et à remplacer emplois.gc.ca.

13. Tour de table

M. Murphy demande qu'on l'informe si la CFP a l'intention de mettre en œuvre le milieu de travail axé sur les activités. Quelques ministères ont adopté ce concept d'aménagement du milieu de travail sans consulter les syndicats.

M. Lillies s'inquiète que l'on ne tienne pas compte des répercussions sur les employés avant de mettre en œuvre de nouvelles technologies au sein de l'organisation.

Mesure de suivi :

La CFP consultera les syndicats si elle a l'intention de mettre en œuvre le milieu de travail axé sur les activités.

Committee with a goal to identify where improvements can be made.

Action Item:

Chantal Butler will share PSES results with the OHS Policy Committee.

12. New Direction in Staffing

Mr. Murphy expressed that he was interested in learning about the new recruitment technologies that the PSC was working on.

Mr. Borbey explained that the next generation of recruitment systems is brought to the PSCJAC. Ms. Jatton explained that the prototype for this is still years out. The PSC is at the consultation stage with users to understand what they need from the system and managers and HR professionals will also be consulted. The goal is to make the system more intuitive – a Turbo Tax type of approach, with basic information being stored rather than having to be re-entered by candidates. This system is being developed to help people apply for jobs and to replace jobs.gc.ca.

13. Round Table

Mr. Murphy requested that he be informed if the PSC was planning on implementing ABW (Activity Based Workplace). Some departments had implemented this style of workplace design without consulting the unions.

Mr. Lillies was concerned that the impact on employees is not being considered before implementing new technologies within the organization.

Action Item:

The PSC will consult the unions if it plans to implement ABW.

10. Prochaine réunion

La prochaine réunion CNCSP aura lieu en juin 2018.

Signé à Gatineau, le ____ du mois de _____, dans l'année _____.

Patrick Borbey
Président / President
Commission de la fonction publique du Canada /
Public Service Commission

10. Next meeting

The next NLMCC will be in June 2018.

Signed in Gatineau, this ____ day of _____, in the year _____.

Fabian Murphy
Président national, Syndicat de l'agriculture, Alliance
de la Fonction publique du Canada /
National President, Agriculture Union, Public Service
Alliance of Canada