



Compte rendu du 25 novembre 2021 Minutes of November 25, 2021

Comité consultatif national patronal-syndical de la CFP (CCNPS)

PSC National Labour-Management Consultation Committee (NLMCC)

Vidéoconférence

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.

Videoconference

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

	Partie patronale / Management	Partie syndicale / Bargaining Agent
Membres présents / Members in Attendance:	Patrick Borbey (coprésident / co-chair) Gaveen Cadotte Ravinder Rakhra Philip Morton Bruno Levesque (for Stan Lee) Michael Stewart Chantal Butler	Milton Dyck (AFPC / PSAC) (coprésident / co-chair) Patrick St-Georges (AFPC / PSAC) David Jones (AFPC / PSAC) François Larocque (AFPC / PSAC) Julie Jobin (ACEP / CAPE) Mathieu Delorme (ACAF / ACFO)
Invités / Guests:	Maria Tsourounakis Marc Labelle Pascal Sylvain Nathalie Thiffault Marc-Olivier Payant	
Absences / Regrets:	Stan Lee	Jean E. Trahan (IPFPC / PIPSC)
Secrétaire / Secretary:	Stéphanie Mélançon	

1. Propos d'ouverture

Patrick Borbey souhaite la bienvenue à tous les participants et souhaite la bienvenue à François Laroche comme Président local intérimaire. M. Dyck souhaite la bienvenue aux membres et indique qu'il se réjouit de poursuivre son travail avec le niveau local, particulièrement d'examiner le travail en lien avec le renouvellement de la classification.

2. Approbation de l'ordre du jour et examen du compte rendu du 19 mai 2021

L'ordre du jour est adopté.

Le compte rendu est adopté et sera signé par voie électronique après la réunion.

3. Mise à jour du président

Patrick Borbey fait une mise à jour concernant la politique sur la vaccination contre la COVID-19. La CFP continuera à évaluer les informations fournies par les services de santé publique et à consulter le comité d'orientation sur la santé et sécurité au travail

M. Borbey a indiqué que le comité de gestion exécutive a décidé que le retour progressif au bureau commencera en janvier 2022. Les gestionnaires sont en train d'établir des ententes de télétravail avec les employés afin de soutenir un nouvel environnement de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et qui répond aux besoins des employés, tout en permettant à l'organisation de continuer à être productive.

M. Borbey a indiqué que de nombreuses initiatives en matière de diversité et d'inclusion ont été mises en place. L'un des principaux domaines d'intérêt de la CFP est le développement des employés, notamment des groupes visés par l'équité.

1. Opening Remarks

Patrick Borbey welcomed all participants and welcomed François Laroche as interim local President. Mr. Dyck welcomed members and indicated that he looked forward to continuing his work with the local level, particularly looking at work related to classification renewal.

2. Approval of the Agenda and Review of the Minutes of May 19, 2021

The agenda was approved.

The minutes were approved and are to be signed electronically after the meeting.

3. Update from the President

Patrick Borbey provided an update regarding the Policy on COVID-19 vaccination. The PSC will continue to assess the information provided by public health departments and consult with the Policy Committee on Occupational Health and Safety.

Mr. Borbey indicated that the Executive Management Committee has decided that the gradual return to the office will begin in January 2022. Managers are currently establishing telework agreements with employees to support a new work environment that promotes work-life balance and meets employees needs, while also allowing the organization to continue to be productive.

Mr. Borbey indicated that the PSC has put in place many Diversity & Inclusion initiatives. A key area of focus for the PSC is employee development, namely for equity-seeking groups.

M. Borbey a partagé un aperçu des priorités stratégiques définies pour la CFP : 1. faire progresser l'utilisation des solutions numériques de recrutement et d'évaluation, 2. fournir un soutien et une orientation aux ministères et aux organismes pour mettre en place un système moderne et inclusif de recherche de talents, 3. mettre en œuvre les changements apportés à la LEFP afin de favoriser la diversité et l'inclusion, et 4. diriger les pratiques de gestion des personnes afin d'offrir à l'effectif de la CFP une expérience de travail de grande qualité.

David Jones a demandé s'il y aura une présence obligatoire au travail pour certains employés dans le nouveau modèle hybride. M. Borbey indique que, comme la CFP une certaine demande de services en personne, il ne voit pas de modèle où le travail à distance serait à 100 %. Julie Jobin aborde l'importance de garder une approche ouverte puisque certaines personnes pourraient avoir besoin de retourner au télétravail à temps plein selon les soins aux enfants et aux aînés. M. Borbey a indiqué que l'approche de la CFP sera flexible.

4. Mises à jour des vice-présidents Secteur des affaires ministérielles :

Phil Morton mentionne que notre plus grand défi est de nous assurer que le lieu de travail virtuel continue de fonctionner efficacement et que la CFP a l'équipement et les outils pour soutenir les employés qui retourneront travailler sur place dans la phase I. Il y a eu beaucoup de pression sur le personnel et il a été difficile de trouver de nouveaux employés, particulièrement à la DSTI. Il a indiqué que la migration des boîtes courriel était terminée. Enfin, M. Morton a mentionné l'embauche d'un nouveau directeur, Michel Blain, qui sera responsable de la sécurité et des installations.

Mr. Borbey shared an overview of the strategic priorities identified for the PSC: 1. advance the use of digital recruitment and assessment solutions, 2. provide support and guidance to departments and agencies in the development of modern, inclusive talent sourcing, 3. implement the changes to the PSEA to support diversity and inclusion; and 4. lead people management practices to equip the PSC workforce with a high-quality employee experience.

David Jones asked if there's going to be mandatory presence at work required for some employees in the new hybrid model. M. Borbey indicated that, as the PSC will have some demand for services face-to-face, he doesn't see a model where there would be 100% remote work. Julie Jobin discussed the importance to keep an open approach as some people may need to return to telework full time depending on child and elder care. M. Borbey indicated that the PSC's approach is going to be flexible.

4. Updates from the Vice-Presidents Corporate Affairs Sector:

Phil Morton mentioned that our greatest challenge is making sure the virtual workplace continues to work effectively and that the PSC has the equipment and tools to support the employees who will return to work on site in Phase I. There has been lots of pressure on staffing and it has been hard to find new employees, particularly in ITSD. He indicated that the migration of mailboxes was completed. Finally, M. Morton mentioned the hiring of a new Director, Michel Blain, who will be responsible for Security and Facilities.

Secteur de la surveillance et des enquêtes :

Bruno Lévesque a informé le comité que le groupe de vérification a publié un rapport pour le programme PFETE et a terminé une évaluation cyclique pour 12 petites organisations. Il a également indiqué que son équipe se préparait à enquêter sur les modifications de la LEFP. Il y a eu un changement au sein de la haute direction au sein du SSE, puisque Francis Hamel a remplacé Charles Tardif au poste de directeur des services et de l'analyse des données. Cette équipe analyse les résultats de l'enquête sur la dotation et l'impartialité politique et une série de rapports thématiques suivront au cours de l'année 2022.

Secteur des politiques et des communications :

Gaveen Cadotte signale que la priorité de son secteur est la gestion des personnes et qu'ils ont fait beaucoup de la dotation pour maintenir la capacité. De plus, les modifications à la LEFP viennent avec du travail intéressant pour ses équipes afin de soutenir la diversité et l'inclusion.

Secteur des services et du développement des affaires :

Ravinder Rakhra a indiqué qu'ils travaillent présentement à doter les postes vacants et planifie le retour sur les lieux de travail afin d'être en mesure d'offrir les services en face à face pour répondre aux besoins des clients. L'initiative pour l'embauche d'étudiants autochtones et les programme de recrutement pour les diplômés prennent de l'ampleur. Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap a connu du succès. Une mise à jour sur le projet de transformation des emplois du GC, qui vise à fournir une solution de recrutement moderne, inclusive et centrée sur l'utilisateur, a également été fournie.

Oversight and Investigation Sector:

Bruno Lévesque informed the committee that the Audit group had published a report for the FSWEF program and completed a cyclical assessment for 12 smaller organizations. He also indicated his team was preparing for investigations of the PSEA Amendments. There has been a change in senior management within OIS as Francis Hamel has replaced Charles Tardif as Director for Data Services and Analysis. This team is analyzing the results of the staffing and non-partisanship survey data and a series of thematic reports will follow during 2022.

Policy and Communications Sector:

Gaveen Cadotte reported that her sector's priority is people management and that they had to do a lot of staffing to maintain capacity. In addition, the changes to the PSEA came with interesting work for her team to support diversity and inclusion.

Services and Business Development Sector:

Ravinder Rakhra indicated they are currently working on filling vacancies and planning for return to workplace in order to be able to provide face-to-face services to meet client needs. The Indigenous Student Employment Opportunity and Graduate Recruitment Programs are gaining momentum. The Federal Internship Program for Canadians with Disabilities has been successful. An update on the GC Job Transformation Project, which aims to provide a modern, inclusive and user-centered recruitment solution, was also provided.

5. Mise à jour des rencontres locales des CCPS (22 Eddy et Montréal)

François Laroche indique que la rencontre pour Gatineau fut brève et que la présentation sur le programme de gestion des talents fut intéressante. Il indique qu'une discussion a eu lieu sur les communications avec les nouveaux membres de l'AFPC. Il indique qu'il n'y a pas de conflits sur la nature de la communication, mais plutôt en termes de moments propices puisqu'il y avait déjà des messages prévus pour rappeler aux employés de fournir leurs coordonnées à leurs syndicats.

Pour Montréal, M. Jones a mentionné qu'un nouveau VP régional s'est joint à la réunion. La réunion a été consacrée à une discussion sur l'environnement de travail sans harcèlement et sur la dotation du personnel. Un autre point de discussion est qu'il est important de permettre au personnel de prendre des vacances et que les réunions sont censées être tenues dans les deux langues officielles.

6. Mise à jour sur la paye

Marc Labelle fait le point sur la situation de la paye à la CFP. Au cours de la dernière année financière, la CFP a respecté les exigences de paiement en temps opportun dans 79 % des cas en moyenne. Depuis que la CFP a intégré les équipes mixtes de paye, le nombre de cas de base de la CFP a diminué de près de 52 %. En ce qui concerne le taux de rejet, il y a eu une légère augmentation, mais il s'attend à ce que les choses se stabilisent dans les mois à venir.

5. Update of the Local LMCC meetings (22 Eddy and Montreal)

François Laroche indicated that the meeting for Gatineau was short and that the presentation on the talent management program was interesting. He indicated that there was a discussion on communications with new PSAC members. He indicated that there is no conflict on the nature of the communication, but rather in terms of timing as there were already messages planned to remind employees to provide their contact information to their unions.

For Montreal, Mr. Jones mentioned that a new regional VP joined the meeting. The meeting was spent discussing harassment free work environment and that staffing was also discussed. Another point of discussion is that it was important to allow staff to take vacations and that meetings are supposed to be held in both Official Languages.

6. Health of Pay Update

Marc Labelle provided an update on the pay situation at the PSC. For this past fiscal year, the PSC has met timely pay requirements an average of 79% of cases. Since being on-boarded with the POD, the PSC's baseline of cases has decreased almost 52%. In terms of the rejection rate, there has been a slight increase, but he anticipated things to stabilize in the coming months.

7. Mises-à-jour sur la stratégie de gestion des personnes

Nathalie Thiffault, Pascal Sylvain et Marc-Olivier Payant ont présenté une mise à jour sur la stratégie de gestion des personnes, notamment les résultats de la première année de mise en œuvre. M. Dyck a demandé si on contrôlait le niveau d'emploi pour les membres de groupes désignés. M. Borbey répond que la représentation au niveau des groupes professionnels fait l'objet d'un suivi et que l'un des sujets de préoccupations est l'écart pour le groupe autochtone au niveau des cadres.

8. Résultats du sondage À vous la parole

Maria Tsourounakis a donné un aperçu des résultats du sondage À vous la parole. Le taux de participation était de 66% et c'est 30% de plus que le dernier sondage. M. Jones a demandé ce qui était prévu pour les problèmes potentiels des employés qui peuvent se sentir stressés de retourner au bureau. M. Stewart a indiqué que des outils ont été développés pour aider les gestionnaires à mieux soutenir leurs employés lors de leur retour au lieu de travail. M. St-Georges ajoute qu'il était très important que les superviseurs établissent un lien avec leurs employés, car beaucoup d'entre eux se sentent déconnectés.

M. Dyck se dit préoccupé par la santé et la sécurité, compte tenu de l'augmentation du nombre de cas de COVID. M. Laroche demande si le SCT envisage des contrôles sur la vaccination obligatoire pour les clients qui doivent entrer dans le bureau. M. Borbey indique que toutes les mesures de santé et de sécurité s'appliqueront aux candidats, mais qu'il ne sera pas exigé qu'ils soient vaccinés.

7. Updates on the People Management Strategy

Nathalie Thiffault, Pascal Sylvain and Marc-Olivier Payant provided an update on the people management strategy, including the results of the first year of implementation. Mr. Dyck asked if the level of employment for designated group members was being monitored. Mr. Borbey responded that representation at the occupational group level is being monitored and that one area of concern is the gap for the Indigenous group at the executive level.

8. Have Your Say Survey Results

Maria Tsourounakis provided an overview of the Have Your Say Survey Results. The participation rate was 66% and it was 30% more than the last survey. M. Jones asked what was being planned for potential issues for employees who may feel stressed to go back to the office. M. Stewart indicated that tools had been developed to support managers to better support their employees returning to the office. M. St-Georges added that it was very important that supervisors connect with their employees as a lot of employees feel disconnected.

M. Dyck expressed concerns for health and safety with the numbers of COVID cases rising. M. Laroche asked if TBS is looking at mandatory vaccination controls for clients who are to enter the office. M. Borbey indicated that all health and safety measures will apply for candidates, but there are going to be no requirements for them to be vaccinated.

9. Plan d'action organisationnel sur le mieux-être

Pascal Sylvain a présenté le plan d'action sur le mieux-être, qui s'inscrit dans le Cadre de la stratégie de gestion des personnes. M. Dyck demande s'il y a un plan de formation pour les employés en plus des gestionnaires. M. Sylvain indique qu'il existe des initiatives de sensibilisation à la santé mentale et que, selon les besoins, des offres seront mis à la disponibilité des employés.

10. Mentorat Plus

Pascal Sylvain a présenté le programme Mentorat Plus, une autre initiative qui vise à appuyer tous les employés mais également les membres de groupes désignés d'équité emploi et groupes en quête d'équité. Les ressources et le matériel est déjà élaboré par le centre de diversité et d'inclusion du SCT. On peaufine présentement le matériel et la mise en œuvre est prévue d'ici les prochaines semaines.

11. Tour de table

M. Dyck demande des renseignements sur la vérification de la vaccination. M. Stewart indique que les RH devront vérifier les attestations de vaccination et que l'approche est en train d'être définie.

9. Organisational Well-Being Action Plan

Pascal Sylvain presented the Organisational Well-Being Action Plan, which falls within the scope of the People Management Strategy. M. Dyck asked if there is a plan for training for employees in addition to the managers. M. Sylvain indicated that there were initiatives to raise awareness surrounding mental health and that based on the needs, offerings would be made available to employees.

10. Mentorship Plus

Pascal Sylvain presented the Mentoring Plus program, another initiative to support all employees but also designated employment equity and equity seeking group members. The resources and materials have already been developed by the TBS Diversity and Inclusion Centre. The materials are currently being refined and implementation is expected within the next few weeks.

11. Round table

Mr. Dyck asked for information about vaccination auditing. M. Stewart indicated that HR will be asked to verify the vaccination attestations and that the approach was still being defined.

11. Prochaine rencontre et mot de la fin

M. Borbey remercie tous les membres et précise que la prochaine réunion se tiendra en mai 2022.

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

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

11. Next Meeting and Closing Remarks

Mr. Borbey thanked all members and indicated that the next meeting would be held in May 2022.

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

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