

# COMITÉ DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE

Complexe Carling

Le vendredi 27 juin 2018

De 14 h à 16 h

## PROCÈS-VERBAL

### Coprésidents

M<sup>me</sup> Isabelle Desmartis, sous-ministre adjointe, SMA(S & T)/CDir, RDDC

M. Andrew Billyard, délégué syndical, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

### Les membres et invités

M. Jocelyn Tremblay, directeur général, S & T (Opérations des centres)

M. Pierre Lavoie, directeur général, S & T (Emploi d'une force) (DGEF(S & T))

M<sup>me</sup> Roxanne Sarazin, ressources humaines, SMA(RH-Civ)

M. Todd Faulkner, délégué syndical, Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)

M. Bryan Meakin, VP de l'Alberta et du Nord, Union des employés de la Défense nationale (UEDN)

M<sup>me</sup> Susan McIntyre, DSIGST, représentée par M. David Dupuis, DSIGST par intérim

M<sup>me</sup> Amy Hamilton, conseillère en matière de harcèlement et de bien-être N1

### Secrétariat

M<sup>me</sup> Chantal Couture, conseillère principale, SMA(S & T)

### Absent :

M. Eric Fournier, directeur général, S & T (Appui à la décision stratégique) (DGSTADS)

## **1. Mot d'ouverture**

Les coprésidents du comité souhaitent la bienvenue aux membres. M<sup>me</sup> Desmartis informe l'Union qu'elle a terminé ses visites des centres de recherche, où elle a rencontré les représentants syndicaux et le personnel afin d'entendre leurs problèmes et leurs préoccupations. Sa première interaction avec le personnel de RDDC se terminera avec des réunions avec les employés détachés auprès des clients. La SMA(S & T) a l'intention d'envoyer un message qui est instructif, transparent et rassurant sur ce qu'elle a entendu.

## **2. Examen du compte rendu**

Le procès-verbal de la réunion du 24 janvier 2018 est approuvé par les membres et signé par les coprésidents.

### 3. Examen des mesures de suivi

#### Mesure de suivi n° 1 : limite sur les déplacements et perfectionnement professionnel Mesure achevée

Le DGSTOC a communiqué aux centres de recherche que le fonds de réserve pour les déplacements est consacré au perfectionnement professionnel de tous les employés, mais il reconnaît que ce peut encore être un problème. Le DGSTOC poursuivra ses efforts pour s'assurer que les fonds sont utilisés de façon équitable et qu'ils ne se limitent pas aux déplacements liés aux projets.

#### Mesure de suivi n° 2 : Résultats du SAAFF Mesure achevée

- a) Partager l'évaluation des SAFF et SAAFF avec l'IPFPC.
- b) Élaborer un plan d'action fondé sur une évaluation du SAFF et du SAAFF ainsi que des consultations avec le personnel à l'échelle de l'agence.
  - Une visite des centres de recherche pour sonder le personnel et la direction est en cours d'achèvement. Un plan d'action sera élaboré cet été en fonction de l'évaluation des résultats.

#### Mesure de suivi n° 3 : Développement de l'intégrité scientifique En cours Politiques et procédures pour le MDN

Un protocole d'entente (PE) est en cours d'élaboration en collaboration avec les ministères et organismes à vocation scientifique (MOVS), d'autres groupes de recherche au sein du MDN et le syndicat.

La SMA(S & T) prend l'initiative pour le Ministère afin d'élaborer une politique sur l'intégrité scientifique. Il est question, entre autres, de la possibilité pour les scientifiques de parler de leur science aux médias. Une formation sur les médias est à la disposition du personnel. La DSIGST collabore avec le SMA(AP) pour créer une matrice permettant le plus de transparence possible pour le personnel s'entretenant avec les médias.

Remarque du secrétariat : En avril 2018, le syndicat a proposé que la SMA(S & T) partage la lettre conjointe du ministre Duncan (ministre des Sciences), du président Brison (Conseil du Trésor) et du président Daviau (IPFPC) intitulée « Engagement du Canada à l'égard de la science ouverte » avec les chercheurs du MDN. La SMA(S & T) a depuis publié une note de service du ministère sur la science ouverte qui appuie la déclaration commune et informe le plan d'action du Canada sur un gouvernement ouvert concernant les contributions en S & T pour la défense.

#### **Mesure de suivi n° 4 : L'intégrité scientifique – dispense de publication** En cours

La DSIGST examine des exemples d'avis de non-responsabilité, y compris l'avis de non-responsabilité du CARO des années précédentes, retourne au CJFC pour discuter si le langage dans l'avis pouvait être assoupli et fait un rapport au CCSP.

- Selon le risque de responsabilité, la situation juridique reste inchangée. La SMA(S & T) reconnaît que les questions de responsabilité sont importantes à considérer, mais le ton négatif reflète mal sur l'organisme et a des répercussions sur le moral des scientifiques. La SMA demande de voir des exemples de renoncements provenant d'autres organismes de S & T avant d'engager avec le CJFC N1.

**Suivi de la mesure de suivi (mesure n° 1) :** La SMA(S & T) est prête à rencontrer le CJFC N1.

La DSIGST fournira des exemples de publications à la SMA(S & T).

#### **Mesure de suivi n° 5 : programme d'innovation et travaux internes de RDDC**

Mesure achevée

- a) Eric Fournier a rencontré les syndicats pour présenter le programme IDEeS.
- b) Tous les employés ont été informés qu'ils peuvent signaler leur contribution à l'innovation dans leur évaluation de rendement.

#### **Mesure de suivi n° 6 : politique sur le remboursement des honoraires professionnels**

En cours

L'instruction permanente d'opération (IPO) sur le remboursement des honoraires professionnels a été révisée et approuvée. L'IPO sera affichée sur NEXUS. On fera le point à la prochaine réunion du CCSP.

#### **4. Résultats du SAFF**

Le DGSTOC mène une consultation à l'échelle de l'organisme pour mieux comprendre les résultats du SAFF. À la suite des consultations, un plan d'action pour favoriser un milieu de travail sain sera élaboré au cours de l'été. Un rapport préliminaire sur la consultation permanente a été partagé avec les membres du CCSP.

Le syndicat a transmis l'appréciation des représentants concernant la réunion que le SMA(S & T) a eue avec eux. Le DGSTOC a confirmé que ces réunions étaient très constructives et qu'elles se sont très bien déroulées, mais il a rappelé la responsabilité des représentants du syndicat de parler au nom des membres et non pour leur cas personnel.

## **5. Santé mentale et milieu de travail sain**

M<sup>me</sup> Amy Hamilton, conseillère en bien-être N1, donne un aperçu de ses plus récentes activités depuis l'automne 2018, y compris :

- la prestation d'ateliers sur le bien-être et la santé mentale dans la RCN et dans les centres de recherche;
- le lancement de la campagne « Je ne me reconnais pas » avec la SMA;
- la facilitation des séances des employés du SAFF de 2017.

Une deuxième édition de la Stratégie sur le mieux-être interne de 2016 de SMA(S & T) est en cours d'élaboration. Elle devrait être prête en 2019 et mettre davantage l'accent sur les 13 facteurs identifiés par l'Association canadienne pour la santé mentale. La haute direction, le syndicat et la Santé et sécurité seront invités à fournir des commentaires sur la stratégie.

## **6. D'ETP à ETS**

À compter de la présente année financière, la main-d'œuvre civile du MDN sera gérée par une enveloppe des traitements et salaires (ETS) plutôt que des équivalents à temps plein (ETP). La SMA(S & T) procède à une analyse de la situation ETS/ETP au sein de l'organisme pour comprendre les répercussions de ce changement et les ajustements aux processus de gestion de la main-d'œuvre interne qui sont nécessaires pour se conformer à la nouvelle directive du ministère.

Appuyé par le CEM, le SMA(S & T) planifie d'apporter des arguments solides au Comité de la gestion intégrée des ressources (CGIR) ministériel afin de demander une réduction de la pression sur les ETS, dans la mesure du possible. Un processus temporaire de la gestion organisationnelle a été mis en œuvre dans les S & T pour toutes les activités de dotation, de classification et de changements organisationnels afin d'assurer la discipline tout en limitant les pressions excessives sur l'organisme. Par souci de transparence, la SMA a informé le personnel des mesures temporaires et fournira des mises à jour régulières.

Le syndicat comprend la situation et apprécie la communication avec le personnel. Il a demandé ce que les S & T feraient dans le cas d'un vrai manque à gagner et a identifié les éléments suivants à prendre en compte dans l'évaluation des ETS : 1. promotions; 2. arrangements alternatifs de travail avec étalement du revenu et temps partiel; 3. financement des clients dans le CARO; et 4. le traitement des heures supplémentaires et les prendre en compte dans l'évaluation des ETS.

## **7. Phénix et heures supplémentaires**

Il a été soulevé à la direction au Comité de consultation syndicale patronale que certains employés du groupe PI pourraient ne pas recevoir leurs heures supplémentaires au bon taux. Ces questions doivent être communiquées à l'agent du service à la clientèle (ASC) pour assurer la liaison avec la rémunération à des fins de vérification.

**Mesure n° 2** : RH-Civ rédigera un communiqué pour la gestion des S & T pour conseiller le PI rencontrant ce problème de communiquer avec leur ASC.

## 8. HRG et CIDP

Le coprésident du syndicat a évoqué des préoccupations de sécurité et de confidentialité chez le HRG faisant du NM/CIDP un champ obligatoire pour obtenir un NIF. Lorsque HRG a d'abord été mis en œuvre, fournir un « NM/CIDP » était facultatif, HRG a maintenant rendu ce champ obligatoire. Le fait que les données des clients de HRG sont stockées sur les serveurs dans des pays étrangers où le Canada n'a pas la compétence voulue pour tenter des poursuites contre les atteintes à la vie privée augmente la préoccupation. Le changement de HRG s'explique par une réduction du temps et des erreurs dans la recherche du bon profil NIF en utilisant le NM/CIDP.

Services de voyage partagés (SVP) est une initiative du GC, menée conjointement par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Bien que ce ne soit pas une question de S & T, il s'agit d'une situation dont il faut être au courant et qui pourrait être soulevée au CCSP N0.

## 9. Tour de table

- La question de l'Union : Y a-t-il une approche normalisée des ERG maintenant que nous utilisons le système en ligne?
  - Il y a actuellement un processus en trois étapes (définitions d'objectifs individuels, examen semestriel et évaluation du rendement de fin d'année) suivi d'un exercice d'étalonnage. Les objectifs de rendement ne sont pas normalisés, mais des efforts sont déployés pour établir les mêmes objectifs pour des fonctions comparables.
- Le syndicat a signalé que certains membres n'ont pas reçu la nouvelle convention collective.
  - Les relations de travail ont confirmé qu'ils étaient à court de copies de conventions collectives. Une deuxième ordonnance a été faite et les exemplaires seront distribués.
- Le syndicat a fait ressortir que le personnel ne sait pas à qui s'adresser pour obtenir des conseils en RH.
  - **Mesure n° 3** : Une communication concernant le soutien des RH et l'agent des services à la clientèle (ASC) désigné pour chaque organisme sera envoyée à tous les employés.
- La SMA a été informé qu'un grief sur le processus de publication sera transmis au N3. Ce n'est qu'en raison de la nature des publications, la question ne pouvant pas être résolue au niveau inférieur.

- Mandat et composition du CCSP : la SMA propose de réduire le nombre de membres avec moins de représentants de la gestion autour de la table. Cela a été appuyé par tout le monde autour de la table.
  - Mesure n° 4 : Examiner le mandat et la composition du CCSP.

La séance est levée à 16 h.

Le présent procès-verbal a été approuvé par :



M<sup>me</sup> Isabelle Desmartis, coprésidente

10/01/19

Date



M. Andrew Billyard, coprésident

4 Dec 2018

Date