

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA (CNRC)

COMPTE RENDU DE LA 87^e RÉUNION

DU

COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

DATE : 10 mars 2016
HEURE : 9 h 30
LIEU : Salle de conférence du 2^e étage, immeuble M-58

PARTICIPANTS

Président

Roman Szumski, vice-président, Sciences de la vie, CNRC

Représentant le CNRC

John McDougall, président

Roman Szumski, vice-président, Sciences de la vie

Isabelle Gingras, vice-présidente, DRH

Joe Grebenc, gestionnaire par intérim, Relations de travail et Rémunération et avantages sociaux, DRH

Mireille Lycan, agente des relations de travail, DRH

Meredith Marchand, agente principale des relations de travail, DRH

Représentant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Debi Daviau, présidente

Sara Boulé-Perroni, agente des relations du travail

Suzelle Brosseau, négociatrice, groupe d'agents de recherche et d'agents du conseil de recherches (AR/ACR) du CNRC

Susan O'Donnell, présidente, groupe d'AR/ACR du CNRC

Patricia Loder, présidente, équipe de consultation

Isabelle Leblanc, présidente, groupe LS

Représentant l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR)

Cathie Fraser, présidente

Joan Van Den Bergh, négociatrice

Marvin Zaluski, 1^{er} vice-président

Michelle Lévesque, 2^e vice-présidente

Invités

Tim Grubb, directeur exécutif, Direction de la sécurité

Marie-Ève Roy, directrice par intérim, Efficacité du milieu du travail, DRH

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
87.8	<p>Adoption de l'ordre du jour</p> <p>L'ordre du jour est adopté avec la proposition de déplacer les points suivants au début de la réunion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87.8 – Adoption de l'ordre du jour • 87.9 – Approbation du compte rendu de la 86^e réunion • 87.10 – Mesures de suivi de la 86^e réunion 	
87.9	<p>Compte rendu de la 86^e réunion du CCM</p> <p>Le compte rendu est modifié comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans la section Participants, les titres suivants sont modifiés : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Susan O'Donnell, présidente, groupe d'AR/ACR du CNRC, IPFPC ➤ Patricia Loder, présidente, équipe de consultation, CNRC • 86.6 – Relations avec les médias (l'IPFPC soumettra les changements aux fins d'examen par le CNRC) • 83.5 – Formulaires de décharge <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les représentants de l'IPFPC souhaitent que le compte rendu précise qu'ils ont demandé à ce que le processus de cessation d'emploi permette aux employés de soumettre une demande d'accès continu aux systèmes de communication du CNRC directement auprès des TI sans nécessiter l'approbation de la direction. ➤ L'IPFPC convient de soumettre les changements au CNRC pour examen. <p>On convient que le compte rendu modifié sera transmis par courriel et approuvé en dehors de la réunion avant la prochaine réunion.</p>	<p>M. Lycan</p> <p>S. O'Donnell</p> <p>S. O'Donnell</p> <p>M. Lycan</p>
87.10	Mesures de suivi de la 86^e réunion	

81.8	<p>Création de comités locaux de consultation patronale-syndicale (CLCPS)</p> <p>Les agents de négociation sont préoccupés par le fait que les deux projets pilotes (TIC et immeuble Royalmount) ont été approuvés par toutes les parties, mais qu'aucune date n'a encore été fixée. Les agents de négociation s'inquiètent aussi du fait que le mémorandum commun du syndicat et de la direction en faveur d'une consultation conjointe envoyé en janvier 2016 n'a été vu que par un petit nombre d'employés puisqu'il a été affiché dans MaZone.</p> <p>Dans le but d'encourager la participation des employés aux CLCPS, le CNRC convient d'envoyer un courriel à tout le personnel et de collaborer avec les agents de négociation pour qu'ils affichent le message sur leur site Web au même moment afin d'en faire la promotion.</p> <p>Les représentants de l'AECR sont préoccupés du fait que des discussions sur les CLCPS pilotes ont lieu depuis 2012, mais qu'aucun des deux comités pilotes n'est encore en place.</p> <p>On fait remarquer qu'un directeur général intérimaire et un généraliste en ressources humaines intérimaire sont en fonction à l'immeuble de la rue Royalmount. Ils ont été mis au courant de l'initiative et l'appuient entièrement. Le CNRC fera un suivi auprès de la direction et des généralistes en RH afin d'organiser les réunions des CLCPS en collaboration avec les agents de négociation et les représentants.</p> <p>Selon les représentants de l'IPFPC, les employés pensent que de participer aux CLCPS limitera leurs possibilités de carrière. Ils avancent qu'il serait nécessaire d'offrir un soutien à la gestion et d'encourager la participation des employés comme c'est le cas pour les comités de santé et de sécurité au travail.</p>	<p>R. Szumski I. Gingras IPFPC/AECR</p> <p>R. Szumski I. Gingras</p>
	<p><i>Remarque : Les mesures de suivi suivantes ont été abordées plus tard dans la réunion, mais ont été regroupées par souci de commodité.</i></p>	
86.5	<p>Site intranet MaZone</p> <p>Les représentants de l'AECR font le point sur le sujet en</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	indiquant que des portables verts ont été fournis pour accéder à MaZone.	
	Affaires découlant du compte rendu	
85.6 (87.13)	<p>Formation liée au réaménagement des effectifs</p> <p>Les représentants de l’AECR s’inquiètent du fait qu’il n’y a pas de mises à jour concernant la nature de la formation et de la formation d’appoint offertes aux employés touchés par un réaménagement des effectifs.</p> <p>Marie-Eve Roy, directrice intérimaire, Efficacité du milieu de travail, DRH, indique que cela s’explique par le fait que le système dans lequel ces renseignements sont saisis (Espresso) n’a été réactivé que récemment en raison de la cyberintrusion. Comme les renseignements sur les employés prioritaires ont dû être saisis manuellement par dossier de concours, Espresso permettra maintenant l’extraction des données sur chaque employé prioritaire. Les Ressources humaines et les clients tiennent aussi des discussions continues au sujet des options de formation d’appoint appropriées pour les candidats prioritaires. Des réunions ont également eu lieu en février avec l’équipe du recrutement au sujet des employés prioritaires et des formations d’appoint possibles. Les membres de l’équipe sont maintenant formés pour discuter de ces questions avec les gestionnaires.</p> <p>On fait remarquer que 7 employés prioritaires ont accepté des affectations de plus d’un an et que ces derniers ne voulaient pas être considérés pour d’autres affectations prioritaires.</p> <p>Les représentants de l’AECR et de l’IPFPC demandent des explications sur le nombre d’employés prioritaires; ils veulent notamment savoir pourquoi certains ne sont pas mis en valeur. Le CNRC répond qu’une ressource de la DRH est maintenant en poste pour étudier le dossier de chaque employé prioritaire, y compris les questions de formation.</p> <p>Les représentants syndicaux indiquent que la formation et la formation d’appoint constituent des domaines d’intérêt importants pour les agents de négociation, même dans les cas où des employés prioritaires obtiennent de nouvelles affectations et nécessitent une formation supplémentaire. Les représentants de l’AECR encouragent l’établissement de directives strictes en matière de formation, surtout lorsque des employés prioritaires sont éliminés à la présélection des</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	<p>concours. Par exemple, si un poste n'a pas été pourvu depuis plusieurs années, pourquoi la direction ne pourrait-elle pas assumer les dépenses pour 3 mois de formation? Les représentants de l'AEER sont d'avis que la formation et la formation d'appoint constituent une obligation contractuelle et que les gestionnaires d'embauche doivent être informés de la nécessité de former les employés prioritaires.</p> <p>Les représentants de l'AEER et de l'IPFPC affirment qu'il est nécessaire d'étudier plus en détail la formation d'appoint dans les dossiers d'analyse liés à un réaménagement des effectifs qu'elle ne l'est actuellement.</p> <p>Les représentants du CNRC déclarent que la formation d'appoint est très importante pour le président du CNRC. Même si la formation d'appoint n'est pas possible dans tous les cas, elle doit être dûment examinée dans toutes les situations et documentée convenablement. Isabelle Gingras reconnaît qu'il est nécessaire de mieux faire connaître l'exigence en matière de formation.</p>	
86.8	<p>Installation de caméras au CNRC</p> <p>Suite aux discussions tenues lors des précédentes réunions du CCM, les représentants de l'AEER renouvellent leur demande d'établir une liste de toutes les caméras installées dans les locaux du CNRC. Les représentants de l'AEER ont été informés que les caméras se trouvaient seulement aux portes avant et arrière des immeubles ainsi que dans les stationnements, à l'exception de l'immeuble M-50 et de l'immeuble de Vancouver. Ils précisent que cette information ne sera pas divulguée à l'externe. Ils tiennent néanmoins à s'assurer que la vie privée de leurs membres n'est pas violée, d'autant plus si des caméras sont installées dans les immeubles. Le plan consiste à répertorier tous les immeubles du CNRC dans lesquels la télévision en circuit fermé est utilisée.</p> <p>Tim Grubb, directeur exécutif, Direction de la sécurité, fait savoir qu'il travaille à l'élaboration d'une politique et de directives en matière de caméras en circuit fermé. Il assure les représentants qu'il n'y a aucune caméra cachée au CNRC. Il y a des caméras dans les laboratoires des immeubles de Vancouver, de Halifax et du M-50 pour des raisons de santé et de sécurité. Il précise que 172 caméras sont actuellement en fonction et que près de 500 caméras le seront éventuellement. Sur les 172 caméras actuelles, 40 se</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	<p>trouvent dans l'immeuble M-50 et 30 dans le système de tunnels de service. Les autres caméras surveillent les entrées, les sorties et les quais de chargement, mais pas les employés à l'interne. Il explique que les caméras envoient leurs vidéos à un serveur sur un cycle de 14 jours, après lequel les vidéos sont écrasées. Ces caméras ont permis de reconstituer des accidents survenus dans les entrées de portes principales. L'immeuble M1 dispose de 5 moniteurs qui alternent d'une caméra à l'autre 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine conformément aux recommandations des commissionnaires. Les agents de négociation sont invités à visiter l'installation de la Sécurité de l'immeuble M1.</p> <p>Le CNRC accepte de transmettre à l'AECR la localisation de toutes les caméras installées à l'intérieur des immeubles et de communiquer la politique aux agents de négociation.</p>	T. Grubb
86.9	<p>Nouveau gouvernement et orientation du CNRC</p> <p>Les représentants de l'IPFPC demandent des précisions quant à la place du CNRC dans le programme d'innovation du nouveau gouvernement.</p> <p>En réponse à une question générale concernant toute orientation que le CNRC pourrait avoir reçue du nouveau gouvernement, Roman Szumski, vice-président, Sciences de la vie, mentionne que le CNRC a eu des discussions préliminaires avec Navdeep Singh Bains, ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, Kirsty Duncan, ministre des Sciences, et Bardish Chagger, ministre de la Petite Entreprise et du Tourisme. Il ajoute que le conseiller scientifique en chef du Canada pourrait aussi avoir son mot à dire à cet égard.</p> <p>Il fait remarquer que le CNRC participe au Conseil des sous-ministres adjoints pour l'intégration des sciences et de la technologie, et que la collaboration entre les ministères, les universités et les partenaires est encouragée.</p>	
	Nouveaux points	
87.1	<p>Mot d'ouverture de la présidente de l'IPFPC</p> <p>Debi Daviau, présidente, IPFPC, présente clairement</p>	

	<p>l'intention de l'Institut de contribuer aux objectifs scientifiques du CNRC et du Canada. Elle indique qu'en établissant une relation positive, l'IPFPC prévoit travailler en collaboration pour renforcer l'importance accordée au programme d'innovation.</p> <p>M^{me} Daviau félicite le CNRC pour son 100^e anniversaire et ajoute que l'IPFPC fêtera à son tour son 100^e anniversaire en 2019. Elle souligne les progrès que Pat Loder et Susan O'Donnell ont réalisés pour améliorer la communication et la représentation au CNRC.</p> <p>Elle déclare qu'en raison de l'importance accordée à l'innovation, elle a noué le dialogue avec les collectivités des sciences et de la recherche, notamment avec les ministres et les députés, afin de renforcer les relations. Dernièrement, elle a rencontré Kirsty Duncan, ministre des Sciences, et lui a exprimé son désir de collaboration. Elle fait remarquer que les scientifiques en service qui font preuve de professionnalisme depuis plusieurs années voient les nouvelles possibilités d'établir des relations progressives grâce à la participation du président du CNRC à cette réunion.</p>	
87.2	<p>Mot d'ouverture de la présidente de l'AECR</p> <p>Cathie Fraser, présidente, AECR, communique son appréciation pour la plateforme du CCM qui favorise la consultation et la collaboration de toutes les parties et réitère l'engagement de l'AECR en matière de consultation et d'ouverture. Elle fait remarquer que l'AECR en est à sa 50^e année d'existence.</p>	
87.3	<p>Mot d'ouverture du président du CNRC</p> <p>John McDougall, président du CNRC, exprime son appréciation pour la volonté de travailler ensemble à la réussite du CNRC et témoigne de son appui pour l'établissement d'une saine relation avec les agents de négociation dans le cadre d'un partenariat collaboratif sur l'innovation scientifique pour le bien du Canada. Il présente des remerciements pour les efforts conjoints déployés dans le but d'aider les employés à poursuivre des carrières satisfaisantes au CNRC.</p> <p>Il déclare que l'innovation a toujours été un domaine d'importance au CNRC et qu'elle est essentielle pour l'avenir du Canada. Il affirme qu'il y a beaucoup d'enthousiasme pour</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	<p>l'avenir et que le personnel a, dans l'ensemble, réagit positivement aux changements. Il souligne l'importance d'obtenir le soutien de tous les participants au CCM. Il rappelle le récent lancement des festivités du 100^e anniversaire du CNRC et s'engage à donner aux agents de négociation la possibilité de participer aux événements futurs.</p> <p>Au nom de l'IPFPC, M^{me} Daviau accueille favorablement la possibilité de saisir d'éventuelles occasions de travailler et de célébrer ensemble à mesure que nous allons de l'avant.</p>	
87.4	<p>Cibles d'innovation du CNRC pour 2016-2017 et mesures</p> <p>M. McDougall rappelle l'importance de l'innovation pour l'avenir du CNRC. Il avance que l'innovation consiste en l'invention transformée en travail productif et qu'elle constitue un facteur essentiel au développement économique. À cet égard, le CNRC se concentre sur les technologies exploitables et leurs résultats tout en maintenant la surveillance des programmes liés à ses piliers stratégiques qui passeront de 3 à 5, tel qu'annoncé récemment. La surveillance des programmes doit être maintenue pour s'assurer du respect des étapes, du budget financier et des indicateurs de rendement clés, dont les revenus qui représentent l'un des moyens par lequel le travail du CNRC réalisé en collaboration avec des partenaires prêts à investir dans nos programmes est validé. Le CNRC doit se concentrer sur sa mission en association avec des partenaires prêts à investir leur propre argent pour soutenir les collaborations novatrices. À cet égard, nous devons aussi nous assurer que les compétences des employés sont bien utilisées et si ce n'est pas le cas, envisager une formation d'appoint ou une autre affectation pour les mettre à profit.</p> <p>En réponse aux questions concernant les éventuelles situations de réaménagement des effectifs, M. McDougall indique que le CNRC est plus susceptible de croître et d'augmenter les effectifs que de réduire le nombre d'employés.</p> <p>Les résultats du dernier sondage auprès des membres AR/ACR sont présentés par les représentants de l'IPFPC. Plus de 2 700 commentaires ont été reçus, dont des commentaires révélant un sentiment de déconnexion entre la mission et les objectifs du CNRC et la façon dont les employés sont récompensés par des critères de promotion,</p>	

	<p>particulièrement dans le domaine de l'innovation. Il est nécessaire d'établir des mesures clairement définies pour les cibles d'innovation et de les intégrer aux critères de promotion des AR/ACR. Les employés AR/ACR se demandent aussi s'ils demeureront à l'avant-garde dans leurs domaines respectifs en raison de l'accent mis sur les revenus. Les représentants de l'IPFPC se questionnent à savoir si les revenus de l'industrie constituent une mesure valide pour l'innovation au CNRC. On fait également remarquer que ce qui est considéré comme un revenu est problématique puisque les ressources en nature ne sont pas jugées comme des revenus alors que ces investissements sont tout aussi importants.</p> <p>Les représentants de l'AECR affirment que leurs membres ne réagissent pas positivement aux changements en cours au CNRC, qu'ils sont craintifs et qu'ils se sentent menacés. On ressent qu'une moins grande importance est accordée aux employés et que le CNRC n'est plus un employeur de choix. En outre, ils n'entrevoient pas de possibilités de formation d'appoint ou de possibilités d'avancement étant donné que les avis de concours contiennent des exigences restreintes. On indique qu'il devrait être plus facile d'offrir des possibilités et que les membres de l'AECR devraient se voir proposer d'autres possibilités.</p> <p>Les représentants du CNRC signalent que les intérêts des syndicats et de la direction sont en harmonie et qu'à l'avenir, il sera important de mobiliser pleinement nos employés.</p> <p>On fait référence à la récente annonce selon laquelle le CNRC s'est classé 14^e parmi les 25 meilleurs innovateurs mondiaux (gouvernement) en 2016 selon Reuters News et Thomson Reuters IP & Science.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC disent comprendre l'importance de se concentrer sur les besoins de l'industrie et de travailler en étroite collaboration avec les portefeuilles. Cependant, ils se demandent comment les chercheurs pourront rester au fait des derniers progrès dans leur domaine puisque par le passé, la recherche désintéressée, les conférences et les publications étaient utilisées pour demeurer à l'avant-garde. Au lieu de cela, ils ont concentré leurs efforts sur l'atteinte des cibles de revenus au détriment de la recherche fondamentale. Pour ces raisons, les représentants de l'IPFPC expriment la nécessité de donner leur avis dans les éventuelles discussions au sujet de</p>	
--	--	--

	<p>l'amélioration de la clarté des processus d'approbation des programmes et des processus d'évaluation des progrès. Les représentants de l'IPFPC affirment qu'ils pourraient apporter d'excellents points de vue sur cette question grâce à leur équipe de chercheurs principaux. Le président du CNRC convient qu'il est nécessaire de sensibiliser tous les employés de l'organisation quant à l'importance pour le CNRC de conserver son titre d'organisme de recherche de pointe.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC réitèrent l'importance d'établir une base de données de compétences et d'accroître les communications interfonctionnelles pour mieux faire connaître le talent présent au sein du CNRC. On exprime aussi des préoccupations quant à l'importance de ne pas perdre de vue l'incidence réelle des situations de réaménagement des effectifs sur les employés touchés et leurs collègues qui ne le sont pas. Les représentants de l'IPFPC déclarent être prêts à aider pendant les périodes de réaménagement des effectifs en prenant contact avec leurs membres et en les aidant à s'adapter aux changements plutôt que de craindre l'incertitude, et en encourageant les employés à continuer à prendre les risques nécessaires à l'innovation.</p> <p>Les représentants de l'AEER reconnaissent que la sécurité d'emploi n'est plus coulée dans le béton. Cependant, les employés qui ont une certaine impression de sécurité ont un meilleur rendement que ceux qui craignent de perdre leur emploi. Ils font remarquer que le moral des employés n'est pas bon et que le CNRC doit se rappeler que ces personnes ont des familles et que leur travail au CNRC représente leur moyen de subsistance. Ils souhaitent sincèrement la réussite du CNRC.</p> <p>Les représentants du CNRC affirment être très sensibles aux préoccupations soulevées. Ils disent se pencher sur la façon d'offrir des formations d'appoint aux employés et d'utiliser leurs compétences ailleurs au sein du Conseil. Un des efforts déployés pour aider à mieux utiliser les compétences des employés au sein du CNRC consiste à s'éloigner des descriptions de postes très détaillées et précises afin d'améliorer la mobilité. Le CNRC travaille aussi à régler le problème du manque général de formation d'appoint dans les situations de réaménagement des effectifs. On reconnaît que les ensembles de compétences des employés peuvent</p>	
--	---	--

	<p>s'appliquer dans d'autres domaines lorsque l'on vise à maximiser les employés sous-utilisés.</p> <p>Plusieurs questions sont soulevées concernant les rapports trimestriels des RH (T1 à T3 pour l'exercice 2015-2016) et des demandes de renseignements supplémentaires sont formulées au sujet des chiffres, notamment sur les nominations dans l'intérêt supérieur, les employés présélectionnés et les employés prioritaires éliminés à la présélection, ainsi que la formation offerte aux employés touchés par le réaménagement des effectifs et la formation suivie. Les agents de négociation réitèrent que toutes les parties doivent multiplier leurs efforts pour aider les employés compte tenu du programme du CNRC. Les représentants de l'IPFPC indiquent avoir travaillé ensemble avec d'autres ministères lors de périodes de changement s'accompagnant de réaménagements des effectifs de grande envergure et encouragé l'établissement d'un partenariat fructueux au CNRC pour réaffecter les employés touchés. Les représentants de l'AECR demandent à ce qu'une rétroaction plus approfondie et plus de précisions soient fournies aux employés afin de leur expliquer pourquoi certains d'entre eux sont éliminés à la présélection. On fait remarquer qu'il n'y a pas d'échanges d'employés au CNRC. Des ententes non officielles ont toutefois été prises par le passé et ces échanges sont généralement une bonne idée.</p> <p>En résumé, les représentants de l'IPFPC demandent un siège à la table de négociation pour pouvoir donner leur avis sur la voie à suivre, ce qui est reflété dans leur appel à l'action. Ils reconnaissent que les effectifs changent et souhaitent apporter leur expertise en consultation, par exemple aux CLCPS. Ils affirment que le dialogue entre les deux parties aidera la direction à atteindre ses objectifs tout en assurant la satisfaction de leurs membres. Ce n'est que le début des meilleures relations de travail et ils souhaitent avoir voix quant au programme d'innovation favorisant l'atteinte des objectifs du CNRC.</p> <p>Les représentants du CNRC reconnaissent les avantages de la consultation qui sont mis en évidence dans les initiatives, comme le fait de travailler ensemble dans l'établissement des critères de promotion des AR/ACR.</p>	
87.5	<p>Politique en matière de probation au CNRC</p> <p>Les représentants expriment des préoccupations sur la durée</p>	

	<p>des périodes de probation au CNRC. Ils font remarquer que dans la fonction publique centrale, la probation n'est que d'un an, sauf pour les scientifiques dont la période de probation est de deux ans. De plus, il n'y a aucune disposition concernant la prolongation des périodes de probation. Au CNRC, la période de probation est de deux ans (pour tous à l'exception des AR/ACR) et de trois ans pour les AR/ACR avec possibilité de prolongation. On avance que par le passé, la recherche était plus étalée et de plus longue durée. Cependant, avec les changements qui ont eu lieu au CNRC, les périodes de probation plus longues ne sont plus nécessaires, surtout lorsque l'on constate à quel point elles sont différentes de celles de l'ensemble de la fonction publique. L'AEER affirme que des améliorations sont nécessaires en ce qui concerne les employés en probation. Les représentants de l'AEER indiquent qu'actuellement, les gestionnaires ne gèrent les employés qu'un peu avant la fin de la période de probation. Par conséquent, un employé qui pensait bien faire son travail apprend soudainement que ce n'est pas le cas, créant ainsi beaucoup d'incertitude injustifiée pour l'employé.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC confirment que pour la collectivité des AR/ACR, la direction aurait amplement le temps d'évaluer les employés en probation avant la fin de la deuxième année d'emploi.</p> <p>Les agents de négociation affirment que la période de probation actuelle envoie le mauvais message et que le CNRC devrait faire preuve de bonne foi en adoptant une période de probation d'un an pour tous les employés, à l'exception du groupe d'AR/ACR dont la probation passerait de 3 ans à 2 ans.</p> <p>Les représentants du CNRC s'engagent à étudier la question et à examiner tout cas préoccupant désigné par les agents de négociation. On mentionne comme suite éventuelle la possibilité d'envoyer aux superviseurs un message rappelant l'importance de mieux gérer les employés en probation.</p> <p>Les représentants de l'AEER font aussi remarquer que l'option de renoncer à la période de probation lorsqu'un employé passe d'un poste à durée déterminée à un poste permanent devrait être envisagée.</p>	<p>J. Grebenc</p>
--	--	-------------------

87.6	<p>Délais relatifs aux processus mobilisant le bureau de la Sécurité</p> <p>Les représentants de l'IPFPC expriment leur préoccupation quant au temps nécessaire pour mettre en œuvre différentes procédures de sécurité. Ils indiquent qu'une meilleure communication des délais serait nécessaire pour réduire le niveau de stress des employés. Bien que la Direction de la sécurité doive faire preuve de diligence, il est nécessaire de créer un équilibre en indiquant à l'employé les délais approximatifs pour compléter l'enquête, en particulier dans les situations où l'employé est en congé sans solde en attendant les conclusions de l'enquête de sécurité.</p> <p>Tim Grubb confirme que la Sécurité travaille à l'élaboration d'une politique propre à cette question dans laquelle les rôles et responsabilités sont définis et qui comprend des délais conformes à la politique du Conseil du Trésor. On signale qu'en général, le délai prescrit pour transmettre de l'information au vice-président donné est de 30 jours, sauf si l'enquête nécessite un soutien externe. Le CNRC convient de consulter les agents de négociation relativement à la nouvelle politique. Les représentants de l'IPFPC indiquent que cela améliorerait la communication, la conformité et l'adhésion des employés.</p> <p>Les représentants de l'AECR sont également préoccupés de la réponse reçue dans certains dossiers récents de la part des représentants du CNRC, qui les invitent à passer par l'Accès à l'information et protection des renseignements personnels pour obtenir une copie du rapport d'enquête sur un employé. Selon eux, le bureau de la Sécurité devrait être en mesure de caviarder l'information sensible, notamment les renseignements personnels des témoins, et de divulguer le reste du rapport à l'employé.</p> <p>Les représentants de l'AECR et de l'IPFPC rappellent qu'il est nécessaire de traiter les employés avec respect pendant les enquêtes. Cette préoccupation est prise en note.</p>	T. Grubb
87.7	<p>Une relation renouvelée avec l'équipe des Relations de travail des RH</p> <p>Conformément à l'approche du nouveau gouvernement par rapport à la fonction publique, les représentants de l'IPFPC signalent qu'il est avantageux de multiplier les consultations</p>	

	<p>sur les questions de relations de travail au CNRC. Par conséquent, ils proposent de tenir une réunion ou une discussion axée sur l'établissement d'une relation de travail plus étroite et plus efficace entre les représentants syndicaux et les Relations de travail du CNRC avant que de possibles plaintes ou griefs ne soient déposés. Les représentants de l'AECR indiquent qu'il est nécessaire d'établir de meilleurs dialogues continus et de meilleures communications bidirectionnelles plutôt que de former des comités officiels.</p> <p>Les représentants du CNRC reconnaissent les avantages que procurent de bonnes et efficaces consultations et relations de travail afin de mieux comprendre les difficultés dans le milieu de travail. Cela est particulièrement important dans les communications avec les employés lors des périodes de changements organisationnels pour mieux préparer les employés et mieux comprendre les problèmes réels. On convient qu'une réflexion approfondie est nécessaire pour améliorer le travail collaboratif à cet égard.</p> <p>Au nom des Relations de travail du CNRC, Joe Grebenc s'engage à collaborer avec les agents de négociation et à accroître les communications en tenant compte du fait que les parties peuvent avoir des opinions ou des positions différentes sur certaines questions. On fait remarquer que tenir compte du point de vue de l'employé constitue toujours une bonne pratique de gestion afin de déterminer les options pour traiter une difficulté et arriver à la meilleure résolution possible en considérant tous les facteurs. On signale qu'une première réunion de l'équipe des relations de travail et des représentants syndicaux est prévue immédiatement après la consultation du CCM afin d'entamer la discussion sur l'amélioration de la communication et la collaboration.</p> <p>On souligne également que le CNRC soulèvera la question de l'augmentation des consultations et des discussions avec les agents de négociation au Comité de la haute direction (CHD).</p>	<p>I. Gingras R. Szumski</p>
87.12	<p>Changements apportés aux divisions de R-D du CNRC</p> <p>Les représentants du CNRC font référence au message qui a récemment été envoyé et qui indique que les divisions de R-D passeront de trois à cinq. Il y était aussi mentionné que le CNRC procédait au recrutement pour les postes de vice-président à pourvoir.</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	<p>Les représentants de l'IPFPC soulèvent l'inquiétude générale du fait que le plan stratégique actuel du CNRC prévoit trois divisions qui passeront à cinq sans qu'aucun détail ne soit fourni ou qu'aucune consultation ne soit tenue quant à la façon dont le plan stratégique sera touché. Les chercheurs ne savent pas pourquoi ce changement était nécessaire, ce qui porte à confusion.</p> <p>Les représentants du CNRC reconnaissent que le plan stratégique existant devra être mis à jour. Ils s'attendent à ce que des discussions et des communications aient lieu sur ces changements.</p>	
87.14	<p>Avis aux agents de négociation concernant les cessations d'emploi</p> <p>Les représentants de l'AEER déclarent qu'ils aimeraient avoir un préavis relativement aux mesures de cessation d'emploi en étant conscients que ce ne serait pas dans l'intention d'en informer les employés, mais plutôt de se préparer à soutenir leurs membres, au besoin.</p> <p>Les représentants du CNRC conviennent de faire suite à cette demande.</p>	J. Grebenc
87.15	<p>Avis concernant les nouveaux membres</p> <p>L'AEER demande à ce qu'un avis soit envoyé aux représentants syndicaux locaux lorsque de nouveaux membres entrent en fonction.</p> <p>Les représentants du CNRC conviennent de faire suite à cette demande.</p>	J. Grebenc
87.16	<p>Appel à l'action – Présentation sur la recherche au CNRC</p> <p>Les représentants de l'IPFPC reconnaissent que de grands progrès positifs ont été réalisés à cet égard à la suite des discussions avec la direction du CNRC.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC affirment que l'actuel cheminement de carrière des AR/ACR, y compris les promotions, porte à confusion relativement aux mesures utilisées compte tenu du statut d'organisation de R-D de pointe du CNRC. On indique qu'avant de pouvoir aller de l'avant sur cette question, il est nécessaire de connaître les mesures pour l'innovation. En réponse aux commentaires appuyant la consultation, on mentionne que le groupe de travail formé de 10 AR/ACR serait disponible pour fournir de</p>	

	<p>l'information sur l'innovation et la façon dont elle pourrait être intégrée aux critères de promotion des AR/ACR.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC demandent un cadre de travail pour l'Appel à l'action précisant les échéanciers, les participants aux discussions, la fréquence des rencontres, la façon d'établir l'ordre du jour, etc. Ils ajoutent qu'ils aimeraient encourager le leadership des délégués syndicaux.</p> <p>Les représentants syndicaux soulèvent le problème connexe de la réticence des employés à utiliser des codes de paiement de temps inactif étant donné l'accent qui est mis sur le respect des cibles de projet. Les représentants du CNRC indiquent que de nouveaux codes Sigma seront publiés en juin 2016 pour le temps inactif lié à la gestion de personnel, au développement des affaires, aux projets ministériels et à la sécurité. Les quatre codes d'apprentissage actuels seront par ailleurs fusionnés en un seul code. De plus, une liste simplifiée des codes Sigma existants devrait être publiée en avril 2016.</p> <p>Les représentants de la direction reconnaissent l'inquiétude des employés et ajoutent que certains employés (agents techniques et AR/ACR) ne voient pas le lien entre leur travail et la mission du CNRC. Compte tenu de cette préoccupation, on propose à la direction de rédiger un cadre de travail général avec les conseils des représentants de l'IPFPC qui sera peaufiné à la première réunion tenue sur cette question.</p> <p>Les représentants de l'AECR souhaitent également participer.</p> <p>Les agents de négociation travailleront ensemble de façon autonome en vue de déterminer la meilleure voie à suivre et feront appel au CNRC au besoin.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC mentionnent qu'il pourrait être nécessaire de former plusieurs groupes de travail pour examiner différents aspects de la question. On souligne que les enjeux majeurs consisteront à déterminer comment évaluer et mesurer les programmes, les cheminements de carrière, les transitions, etc. Les représentants de l'IPFPC font remarquer que des agents techniques principaux pourraient aussi apporter de précieuses contributions. Compte tenu de l'ajout de nouveaux vice-présidents au CNRC, on propose un jumelage avec des vice-présidents déjà en poste afin d'ajouter de la valeur à la discussion.</p>	<p>IPFPC/AECR I. Gingras</p>
--	---	----------------------------------

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	Table ronde	
	<p>Congé personnel et congé pour bénévolat</p> <p>Les représentants de l’AECR sont préoccupés par le fait que ces congés n’apparaissent pas au solde des congés des employés. Le CNRC confirme que le congé personnel et le congé pour bénévolat n’apparaissent que lorsqu’ils ont été pris. Néanmoins, le CNRC vérifiera pourquoi il en est ainsi.</p>	I. Gingras (B. Reilly)
	<p>Rapports trimestriels des RH</p> <p>Les représentants de l’IPFPC demandent à ce que les rapports trimestriels des RH comprennent les nominations dans l’intérêt supérieur, le nombre d’employés à l’interne par groupe d’emploi qui a postulé à des concours et le nombre qui a été éliminé à la présélection, ainsi que les détails concernant les employés excédentaires, notamment s’ils ont demandé à être mis en valeur et si une formation d’appoint a été envisagée.</p>	
	<p>Rétroaction aux employés de la part de l’équipe d’embauche</p> <p>Les représentants syndicaux indiquent qu’il est nécessaire d’offrir une rétroaction plus exacte aux employés qui ont été éliminés à la présélection d’un concours. Il semble que les employés se font donner une raison pour se faire dire plus tard que leur candidature a possiblement été rejetée pour une autre raison.</p> <p>Le CNRC étudiera la question avec le groupe d’embauche et fera le point avec l’AECR.</p>	I. Gingras
	<p>Début des réunions du CCM</p> <p>On convient que les réunions commenceront à 9 h à l’avenir.</p>	
	<p>Santé mentale</p> <p>Les représentants annoncent qu’un protocole d’entente en matière de santé mentale pourrait être établi prochainement. Les représentants de l’AECR indiquent que l’Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont</p>	

POINT	COMPTE RENDU DE LA 87 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	MESURE
	<p>créé un groupe de travail conjoint sur la santé mentale en milieu de travail comportant un comité technique et un comité directeur.</p> <p>L’AECR transmettra le document.</p>	C. Fraser
	<p>Stratégie de marque du CNRC</p> <p>L’IPFFPC demande une mise à jour concernant l’initiative sur la stratégie de marque du CNRC. Les représentants du CNRC déclarent que des discussions sont en cours avec le nouveau gouvernement.</p>	
	<p>Projet d’apprentissage commun de la fonction publique</p> <p>L’AECR recommande au CNRC de penser à participer au projet d’apprentissage commun en cours dans la fonction publique centrale. On fait remarquer qu’un grand nombre de cours pourraient être utiles dont le seul coût est le temps investi dans la formation.</p> <p>Joe Grebenc affirme posséder une bonne connaissance de la formation et qu’il faudrait déterminer comment elle pourrait s’insérer dans le programme d’apprentissage et de perfectionnement à l’échelle du CNRC.</p>	
	<p>Le point sur Phénix</p> <p>On rapporte que le CNRC a participé à l’essai de fonctionnement du nouveau système de rémunération et qu’aucun problème majeur n’a été révélé. On mentionne que les processus sont en cours d’achèvement avec les Finances du CNRC pour qu’un chèque d’urgence ou un chèque de paiement prioritaire soit émis si la paie de certains employés n’est pas traitée. Le service Rémunération et avantages sociaux du CNRC a donné des présentations détaillées aux généralistes en ressources humaines, qui ont ensuite transmis l’information à leurs portefeuilles. Des séances d’information supplémentaires seront offertes au besoin en plus des annonces dans MaZone. La mise en œuvre de Phénix au CNRC devrait avoir lieu comme prévu le 21 avril 2016.</p> <p>Le CNRC enverra aussi un courriel à tout le personnel concernant le changement à Phénix et indiquera le nom de la personne à contacter en cas de problème.</p>	J. Grebenc
	Secrétaire	

POINT**COMPTE RENDU DE LA 87^e RÉUNION DU CCM –
DISCUSSION****MESURE**

	Mireille Lycan passe le flambeau de la rédaction du compte rendu de la réunion à Meredith Marchand. Toutes les parties remercient Mireille pour ses services.	
	Prochaine réunion La prochaine réunion du CCM doit avoir lieu le 9 juin 2016, et commencera plus tôt, soit à 9 h. Elle sera présidée par l'AEER.	
	La séance est levée à 13 h 10	