

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA (CNRC)

COMPTE RENDU DE LA 88^e RÉUNION

DU

COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

DATE : 9 juin 2016
HEURE : 9 h
LIEU : Salle S-303, immeuble M58

PARTICIPANTS

Présidente

Cathie Fraser, présidente, AEER

Représentant le CNRC

Isabelle Gingras, vice-présidente, DRH

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

Meredith Marchand, agente principale des relations de travail, DRH

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

Sara Boulé-Perroni, agente des relations du travail

Susan O'Donnell, présidente, groupe d'AR/ACR du CNRC (par vidéoconférence)

Patricia Loder, présidente, équipe de consultation

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

Cathie Fraser, présidente

Joan Van Den Bergh, négociatrice

Marvin Zaluski, 1^{er} vice-président

Michelle Lévesque, 2^e vice-présidente (par téléconférence)

Invités

Tim Grubb, directeur exécutif, Direction de la sécurité

Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, DRH

Cynthia Lemoine, conseillère principale en embauche, DRH

88.1	<p>Adoption de l'ordre du jour</p> <p>L'ordre du jour est adopté sans modification ni ajout.</p>	
88.2	<p>Compte rendu de la 87^e réunion du CCM</p> <p>Le compte rendu est modifié comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participants – Modification apportée pour clarifier la représentation organisationnelle. • 87.2 – Mot d'ouverture de la présidente de l'AECR <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les représentants de l'AECR soulignent que 2016 correspond à leur 50^e année dans le rôle d'agents négociateurs accrédités. Des félicitations sont adressées par tous les participants. <p>Le compte rendu est approuvé par les parties avec les modifications mentionnées plus haut.</p>	<p>M. Marchand</p> <p>M. Marchand</p>
88.3	Mesures de suivi de la 87^e réunion	
81.8	<p>Création de comités locaux de consultation patronale-syndicale (CLCPS)</p> <p>La première réunion des CLCPS de Technologies de l'information et des communications (TIC) s'est tenue le 10 mai 2016 avec un ordre du jour incluant le mandat et les questions locales liés à l'Engagement envers l'excellence (EEE), au recrutement et au mentorat. Les représentants de l'AECR et de l'IPFPC soulignent que la réunion constituait un bon départ pour les CLCPS de TIC, le gestionnaire principal (GP) ayant informé tout le personnel à l'avance de la réunion et le généraliste en ressources humaines (GRH) ayant apporté son excellent soutien. La prochaine réunion est prévue le 6 septembre 2016.</p> <p>Le CLCPS de Thérapeutiques en santé humaine (TSH), à Royalmount, n'a pas encore commencé pour diverses raisons. L'IPFPC a maintenant plusieurs délégués engagés qui seront formés à l'automne. Cependant, un autre représentant de l'IPFPC offrira d'ici là son aide temporairement lors de la première réunion.</p>	
84.5	<p>Phénix</p> <p>Les représentants de l'AECR font état d'un problème avec Phénix et le traitement des retenues pour cotisations syndicales. Il est précisé que Phénix retient des cotisations syndicales mensuelles correspondant à deux périodes de paie et que la deuxième retenue de cotisation est manquante lorsqu'un employé quitte le CNRC au milieu du mois.</p> <p>Les représentants du CNRC indiquent qu'ils en effectueront le</p>	

<p>84.5 (suite)</p>	<p>suivi et proposeront une résolution.</p> <p>Dans une mise à jour de la part des représentants du CNRC, il est indiqué qu'une mesure de surveillance continue des transactions de la paie dans le système Phénix a été instaurée pour réduire au minimum les problèmes éventuels touchant la paie pouvant se produire, comme en ont fait mention plusieurs organismes du noyau de la fonction publique. À cet égard, et en collaboration avec le service des Finances, l'équipe chargée de la rémunération consultait les imprimés de Phénix reçu les lundis précédant les mercredis de la paie pour vérifier si des employés n'auraient pas reçu un chèque de paie ou eu un problème de paie. Les conseillers en rémunération et avantages sociaux vérifient la nature de toute erreur et, là où il y a lieu, communiquent avec l'employé pour voir s'il souhaite obtenir un chèque d'urgence (60 % de la paie avant retenues) et, si tel est le cas, des mesures sont prises auprès du service des Finances du CNRC pour accélérer le versement. À cet égard, les versements d'urgence sont souvent effectués sur les comptes d'un employé le jour même du dépôt normal du service de la paie (mercredi).</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC font remarquer que, comme les retenues telles celles liées au Régime de pensions du Canada (RPC) et à l'assurance-emploi (AE) ne sont pas retranchées des montants des chèques d'urgence, les dépôts de la paie subséquents témoigneront de toute retenue éventuellement omise.</p> <p>Il est mentionné que le traitement des versements de rémunération supplémentaire et d'indemnité de départ affichait des retards dus à la priorité accordée aux transactions normales de la paie.</p> <p>Le CNRC rédigera un courriel à envoyer aux employés pour leur communiquer des renseignements généraux sur les talons de chèque de paie et les coordonnées des conseillers en rémunération et avantages sociaux pour répondre à leurs questions. Le message sera également transmis aux représentants syndicaux, qui pourront afficher ces renseignements sur leur site Web.</p> <p>Les représentants du CNRC rappellent que les employés doivent continuer de consulter leurs talons de chèque de paie au moyen de l'application Web de la rémunération (AWR) dans la zone verte.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC recommandent à ceux de leurs membres qui pourraient se trouver dans une situation d'urgence en raison d'une paie manquante de communiquer directement avec l'IPFPC pour un suivi et obtenir de l'aide.</p> <p>Il est mentionné qu'un seul chèque d'urgence a été nécessaire à la suite de la première paie suivant la mise en œuvre de Phénix, tel que noté par le CNRC. Cependant, ce nombre fut porté à quatre pour la seconde ronde et à environ vingt pour la troisième période de paie. Les représentantes de l'IPFPC ajoutent que les nouveaux employés doivent veiller à ce que tous leurs renseignements</p>	<p>J. Grebenc</p>
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

<p>84.5 <i>(suite)</i></p>	<p>soient entrés dans Phénix avant de commencer leur emploi afin que le nouveau système puisse fonctionner.</p> <p>Les représentants de l’AECR font état de retards dans le versement des derniers paiements à des employés étant partis, ajoutant que, comme ceux-ci ne sont plus considérés comme des employés, ils doivent communiquer avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Un représentant du CNRC indique que certains des retards semblent s’expliquer par le temps requis pour terminer le processus d’autorisation des départs et s’assurer de l’exactitude des indemnités de départ à verser, étant donné la lourdeur du mécanisme de recouvrement éventuel de versements excédentaires. Il ajoute que cela s’est produit une ou deux fois et que chacun de ces cas est actuellement à l’étude. Les représentants de l’AECR répondent qu’ils préféreraient qu’un chèque d’urgence soit remis à ces anciens employés pour au moins une partie des versements des indemnités de départ.</p> <p>Les représentants du CNRC soulignent le soutien des agents négociateurs travaillant ensemble à la résolution des problèmes de paie et demandent également que les représentants de l’IPFPC et de l’AECR continuent de les informer de tout problème de paie que pourraient avoir leurs membres. L’équipe chargée de la rémunération continue de tirer des leçons des expériences d’autres organismes et s’engage à suivre et à surveiller les démarches et les processus associés à la paie jusqu’au retour à la normale des transactions du système de paie.</p>	
<p>85.8</p>	<p>Liste des agents des griefs</p> <p>L’AECR demande si la liste des agents des griefs a été affichée dans MaZone. Les représentants du CNRC conviennent de faire suite à cette demande.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>86.8</p>	<p>Caméras de sécurité</p> <p>Tim Grubb, directeur exécutif à la Direction de la sécurité du CNRC, indique que la liste décrivant les caméras dans les immeubles du CNRC de la région de la capitale nationale a été transmise aux agents négociateurs. Les représentants de l’AECR s’informent au sujet des 46 caméras (9 à l’intérieur pour les portes, 22 dans les laboratoires et 15 fixées sur l’extérieur) à l’immeuble M50. Une représentante de l’IPFPC indique qu’aucun aspect négatif n’a été soulevé à l’égard des caméras internes de l’immeuble M50, étant donné qu’elles ont été installées pour des raisons de sécurité. Les représentants de l’AECR mentionnent qu’un certain nombre de situations d’urgence se sont produites dans certains des plus anciens laboratoires du CNRC et que des caméras pourraient s’avérer utiles dans de telles situations.</p>	
<p>87.5</p>	<p>Probation</p> <p>Les représentants de l’AECR se réjouissent du fait que la politique</p>	

<p>87.5 (suite)</p>	<p>de probation est en cours d'examen de la part du CNRC. Les représentants du CNRC soulignent que bien que la politique de probation dans le noyau de la fonction publique chez certains groupes de catégories administratives et techniques soit généralement plus courte, elle est comparable pour certains autres groupes, et que l'on voit des périodes de probation encore plus prolongées pour des groupes d'autres organismes comme le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Les représentants de l'AECR ajoutent qu'il est impossible de prolonger la période de probation dans le noyau de la fonction publique et que la gestion inefficace des employés durant la période de probation ne saurait légitimement justifier son prolongement.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC expriment également leur préoccupation à l'idée que la politique actuelle de probation du CNRC pourrait revêtir une dimension sexospécifique pour les femmes en âge de procréer, du fait que le prolongement des périodes de probation risque d'entretenir l'incertitude quant à l'avenir de leur emploi et à leur équilibre travail-vie relativement à leurs engagements familiaux.</p> <p>Des représentants de la Direction des ressources humaines (DRH) du CNRC sont actuellement à préparer une note d'information à l'intention du Comité de la haute direction (CHD) dans laquelle il sera fait état des préoccupations concernant la politique de probation du CNRC. Il est espéré qu'une décision sera prise par le CHD et communiquée aux représentants syndicaux avant la prochaine réunion du CCM.</p>	<p>G. Grebenc I. Gingras</p>
<p>87.14</p>	<p>Départs – Avis aux agents négociateurs</p> <p>Les représentants des agents négociateurs expriment leur souhait de recevoir un préavis de départ pour tout membre dont l'emploi prendrait fin, en ajoutant que ceci est aux fins de se préparer à un éventuel appel de la part du membre et non pour communiquer de façon proactive avec le membre.</p> <p>Les représentants du CNRC signalent que les agents négociateurs sont habituellement informés des dossiers qui semblent entraîner une mise à pied. Étant donné également le temps généralement consacré à la gestion de ces dossiers, les agents négociateurs sont habituellement appelés à intervenir à divers stades, comme dans le cas de dossiers liés à la discipline ou à la gestion du rendement. Il est également fait mention d'occasions où des employés pourraient ne pas souhaiter informer d'autres personnes de leur situation. Il est mentionné que la responsabilité de faire intervenir ses agents négociateurs et celle de la direction requise pour cet aspect du départ incombe à l'employé. Les représentants du CNRC reconnaissent l'importance d'offrir aux employés l'occasion de faire intervenir leurs agents négociateurs et expriment leur désir d'être informés de toute situation ou circonstance où cela n'aura pas été fait.</p>	

<p>87.15</p>	<p>Nouveaux membres – Avis aux agents négociateurs</p> <p>Les représentants de l’AECR font état de leur souhait de voir les délégués informés des nouvelles embauches pour favoriser l’intégration des employés, ce qui s’ajouterait à la liste de la mise à jour mensuelle que transmet déjà le CNRC. Il est mentionné que le service des Ressources humaines communiquait par le passé cette information à certains délégués syndicaux. Le CNRC consent à étudier la question pour voir si ce type d’avis pourrait s’inscrire dans le cadre du processus d’accueil et d’intégration des nouveaux employés.</p>	<p>M.-É. Roy</p>
<p>87.16</p>	<p>Appel à l’action – Présentation sur la recherche au CNRC</p> <p>Concernant une mise à jour de l’initiative Appel à l’action, les représentantes de l’IPFPC mentionnent que la présidente de l’IPFPC, Debi Daviau, a rencontré Maria Aubrey, présidente intérimaire du CNRC, et Isabelle Gingras, vice-présidente à la DRH, le 8 juin. La réunion a donné lieu à des échanges positifs au sujet d’un groupe de travail mis sur pied à la suite de l’Appel à l’action. Elles ajoutent que la réunion initiale du groupe de travail sur l’Appel à l’action était prévue pour le 20 juin en présence d’Isabelle Gingras, de Roman Szumski, de Pat Loder, de Susan O’Donnell ainsi que de représentants du groupe d’agent de recherches et d’agents du Conseil de recherches (AR/ACR) et de la direction du CNRC.</p>	
<p>Table ronde</p>	<p>Congé pour raisons personnelles et congé de bénévolat</p> <p>En réponse à une demande des représentants syndicaux, il est confirmé que les droits de congé pour raisons personnelles et de congé de bénévolat établis dans les conventions collectives sont énoncés sur le Portail libre-service (zone verte) sous l’onglet BI – « sommaire du temps (employé) » de même qu’au coin supérieur droit dans la rubrique Saise des heures travaillées sous « Demandes de congé et d’absences (feuilles de temps) ». Les représentantes de l’IPFPC répondent que le problème est que le congé pour raisons personnelles et le congé pour bénévolat n’apparaissent pas au Tableau des compte horaire en tant que demande de congé. Le CNRC indique qu’il fera un examen plus approfondi de la question.</p> <p>En réponse à une question sur la détermination de l’emploi des codes horaires pour les congés de maladie avec ou sans certificat médical, les représentants du CNRC indiquent qu’on procède ainsi aux fins de l’enregistrement et que cela ne change rien aux modalités des conventions collectives.</p>	<p>M. Marchand</p>

<p>Table ronde (suite)</p>	<p>Rapport de santé mentale</p> <p>Les liens au site Web des rapports sur la santé mentale en 2015 et 2016 ont été transmis avant la réunion.</p>	
	<p>Programme d'apprentissage mixte (PAM)</p> <p>En réponse à l'information communiquée concernant le programme d'apprentissage mixte, il est mentionné que le PAM est offert au noyau de la fonction publique, en fonction d'ententes qui ont été surtout négociées auprès de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Bien qu'à l'heure actuelle le PAM ne soit pas offert aux employés du CNRC, les représentants du CNRC reconnaissent que ce type d'occasions d'apprentissage peut comporter certains avantages.</p>	
	<p>Rapport trimestriel</p> <p>En consultant le rapport, les représentants de l'AECR remarquent qu'il y a eu durant l'année précédente une augmentation du nombre d'embauches externes et une baisse des effectifs d'employés touchant certains groupes de professions. Il est également mentionné qu'aux tableaux des employés excédentaires, le groupe OP devrait comprendre le RAC et que le groupe PG devrait être indiqué distinctement. Les représentants du CNRC apporteront ces modifications.</p> <p>Une représentante de l'IPFPC exprime sa préoccupation quant à l'embauche effectuée de quatre nouveaux ACR gestionnaires de projet de niveau ACR-4, possiblement en raison des taux de rémunération concurrentiels du marché, en faisant remarquer que des employés de niveau ACR-3 en place effectuent le même travail. Le CNRC considère qu'un même poste d'ACR peut être confié à des personnes de différents niveaux de compétence et que bien qu'il soit tenu compte de la relativité interne, en définitive, c'est l'état de perfectionnement professionnel individuel qui dicte les fonctions d'ACR auxquelles un candidat sera affecté. Les deux agents négociateurs remettent en question la pertinence d'une affectation au groupe pour les postes visant la gestion de projets, étant donné les options possibles que représente l'affectation aux groupes des services administratifs (SA) et ACR de même qu'au groupe d'agents techniques (AT). Les représentants du CNRC répondent qu'en général les titulaires des postes SA se concentrent sur l'entrée et le suivi d'un projet dans le système, tandis que les titulaires des postes ACR sont responsables de la gestion effective du projet.</p> <p>Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, indique que des données sur les nominations dans le meilleur intérêt seront communiquées lors de la prochaine réunion du CCM. Cependant, les données demandées par les agents négociateurs sur les résultats des employés internes lors du processus de candidature de présélection n'ont pu être obtenues,</p>	<p>M.-È. Roy</p>

	<p>Espresso n'ayant pas recueilli les données cumulatives de tous les processus de concours de candidature. Il est espéré qu'avec le passage au système Success Factors dans un avenir rapproché, avec la rapidité de son processus de mise en œuvre et la sûreté de sa technologie permettant la connexion en nuage dans SAP, des comptes rendus d'embauche améliorés pourront être obtenus, outre les EEE électroniques et l'apprentissage en ligne.</p> <p>L'annonce de la mise en œuvre de Success Factors a été agréablement reçue par les agents négociateurs, qui se sont informés quant à la possibilité d'avoir une démonstration du système et d'offrir aux utilisateurs-employés une occasion de le mettre à l'épreuve à l'avance pour en déterminer la facilité d'utilisation. Le CNRC étudiera cette demande et répondra aux agents négociateurs.</p>	E. Harrison
	<p>Dotation – Rétroaction aux candidats internes</p> <p>Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, affirme que les employés internes non retenus à la suite d'un appel de candidatures reçoivent un courriel énonçant les critères particuliers qu'ils n'ont pu remplir. Les employés internes ayant omis de communiquer des renseignements établissant comment ils remplissent les critères en question peuvent transmettre des renseignements supplémentaires pour examen. Il y a eu un cas d'employé ayant reçu des renseignements erronés, puis qui a été étudié et corrigé.</p>	
	Affaires découlant du compte rendu	
87.12	<p>Changements apportés à l'organisation de R-D du CNRC</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC demandent qu'il soit fait mention au compte rendu de la mise à jour du 1^{er} avril 2016 provenant de la présidente intérimaire Maria Aubrey recommandant le report de l'augmentation de trois à cinq du nombre de divisions de R-D.</p> <p>Soulignant le caractère positif du soutien et de la rétroaction reçus de la part de la présidente intérimaire du CNRC, les représentants des agents négociateurs souhaitent savoir pendant combien de temps Maria Aubrey continuera d'exercer les fonctions de la présidence intérimaire. Les représentants du CNRC répondent qu'il n'y a aucun changement concernant l'état de la présidence du CNRC, ni limite quant à la période pendant laquelle Maria Aubrey assumera les fonctions de présidente intérimaire.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC rappellent que le moment est crucial pour la direction du CNRC, qui doit s'aligner sur le programme de recherche et d'innovation du gouvernement. Pour aller en ce sens, les représentantes de l'IPFPC ajoutent que leur groupe de travail souhaiterait collaborer avec les dirigeants du CNRC à l'égard du rôle de l'organisation dans la recherche et l'innovation au Canada.</p>	

85.4	<p>Changements au sein de l'Institut national de nanotechnologie (INNT)</p> <p>Le vice-président, Dan Wayner, avait promis aux agents négociateurs un exemplaire du rapport d'évaluation final nommé « Évaluation de l'Institut national de nanotechnologie ». Les représentants du CNRC soulignent que bien que le rapport ait été approuvé par le président du CNRC, le 2 février 2016, ce n'est que très récemment qu'il a été publié. Invoquant la baisse du niveau de communication qu'ils remarquent depuis le départ à la retraite de Dan Wayner, les agents négociateurs souhaitent obtenir du CCM des mises à jour trimestrielles. Les représentantes de l'IPFPC expriment également leur souhait de voir le vice-président des technologies émergentes jouer un rôle actif dans la transformation de l'INNT et pour la direction de tenir compte des préoccupations des employés à l'égard de leurs postes d'attache au sein du nouvel organisme. Les représentantes de l'IPFPC font aussi remarquer qu'un certain nombre de points ont été soulevés par les membres au sujet de la santé et de la sécurité au travail (SST), et exigent la clarification du modèle de gouvernance de l'INNT.</p>	
	Nouveaux points	
88.4	<p>La sécurité au CNRC</p> <p>Tim Grubb, directeur exécutif, Direction de la sécurité, remet aux participants du CCM un document témoignant des démarches opérationnelles de la Direction par niveau d'activité. Il ajoute que la moitié de ses efforts porte sur les réseaux comme le courriel ainsi que les zones verte et noire, et qu'aucun changement n'est prévu dans l'avenir prévisible. Il est mentionné qu'une certaine part de croissance a été approuvée par le CHD visant à aligner davantage les ressources de la Direction de la sécurité du CNRC sur celles d'autres agences ou organismes gouvernementaux de nature semblable. La Direction de la sécurité a aussi fait des progrès pour assurer la conformité du CNRC avec les politiques et les pratiques exemplaires du Conseil du Trésor et du législateur, comme celles que prévoit la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC ajoutent cependant que privilégier un environnement hautement sécurisé pourrait compromettre la quête d'innovations et la volonté de prendre des risques en matière de recherche, particulièrement au vu du programme d'innovation du gouvernement. Tim Grubb mentionne que la liberté dans la recherche de nouvelles idées doit s'accompagner du devoir de protéger ces mêmes idées. Pour sensibiliser les gens et souligner l'importance d'effectuer des recherches et des transactions de façon plus sécuritaire, la Direction de la sécurité organisera environ dix autres séances de discussion ouverte au sein du CNRC.</p> <p>Il est ajouté que la Direction de la sécurité continue de consacrer</p>	

<p>88.4 <i>(suite)</i></p>	<p>des ressources à des logiciels antivirus performants pour tendre à réduire le risque d’attaques de logiciels rançonneurs dont le CNRC fait toujours l’objet. Cependant, pour prévenir la perte de données et d’informations cruciales, il est encore de la plus haute importance pour les employés d’effectuer des copies de sauvegarde de leurs données sur des dispositifs de stockage n’étant pas reliés au réseau ou à leurs ordinateurs.</p> <p>Les agents négociateurs se disent reconnaissants des efforts de la Direction de la sécurité pour les consulter au sujet des normes d’enquêtes et de vidéosurveillance, et aimeraient savoir s’il a été tenu compte de l’une ou l’autre de leurs suggestions. Tim Grubb accepte de partager les versions définitives de ces normes une fois qu’elles auront été examinées par le Comité de gestion de la sécurité.</p> <p>Concernant les normes d’enquête, il est déterminé que la plus grande attention sera portée à l’achèvement des enquêtes en 30 jours ou moins, dans la plus grande mesure possible pour les employés qui sont suspendus en attendant la tenue d’une enquête. Si une enquête doit se prolonger au-delà de 30 jours, le vice-président concerné sera informé de la situation et de la durée estimative des démarches restant à effectuer. Les éventuels défis liés à cet objectif sont soulevés au vu du fait que le CNRC ne peut compter que sur une seule personne actuellement habilitée à mener ces enquêtes.</p>	<p>T. Grubb</p>
<p>88.5</p>	<p>Embauche de travailleurs de l’étranger – Problèmes d’immigration</p> <p>Cynthia Lemoine, conseillère principale en embauche, signale que trois ou quatre employés ont récemment eu des problèmes avec leur demande de résidence permanente canadienne, du fait que leur permis de travail, délivré à l’origine il y a trois ou quatre ans, renvoi au code de dispense C-30 de l’Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), maintenant C-31, au lieu de s’aligner sur l’Étude d’impact sur le marché du travail (EIMT). Elle ajoute que les règles font régulièrement l’objet de modifications et que jusqu’à tout récemment, ces personnes ont dû composer avec le centre d’appel d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC); cependant, elles ont communiqué avec une personne-ressource concernant les politiques d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour obtenir des interprétations, des notifications et des explications des changements. Aussi, un agent de programmes d’EDSC est affecté à chacun de ces dossiers d’employé, et nous collaborons avec eux à la résolution des problèmes.</p> <p>Les règles de l’EIMT exigent qu’un poste soit annoncé à l’externe pendant quatre semaines, ce qui pourrait nous forcer à embaucher un citoyen canadien ou un résident permanent qualifié au lieu de retenir la candidature d’un travailleur étranger étant actuellement notre employé. Il est mentionné que la probabilité de trouver un</p>	

<p>88.5 <i>(suite)</i></p>	<p>Canadien qualifié est plutôt faible, étant donné le caractère unique des compétences qu'exigent ces postes.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC expriment leur préoccupation à l'idée que ces dossiers exigeraient une intervention au niveau du ministre ou du député si ces employés se trouvaient sur le point de perdre leur emploi. Les représentants du CNRC soulignent qu'il incombe aux employés qui sont des travailleurs étrangers d'obtenir la résidence canadienne ou de veiller à la validité de leur permis de travail afin de conserver leur emploi au CNRC, bien que l'organisation s'occupe très activement de chacun des dossiers pour s'assurer que tout soit fait pour éviter les problèmes. Pour aller davantage en ce sens, un représentant du CNRC informera l'IPFPC des démarches à venir pour chacun de ces dossiers ainsi que des étapes suivantes en vue d'obtenir des résultats positifs.</p>	<p>M.-É. Roy</p>
<p>88.6</p>	<p>Projet d'accueil et d'intégration des nouveaux employés</p> <p>Cynthia Lemoine, conseillère principale en embauche à la DRH, distribue un document présentant le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés du CNRC. Une trousse de bienvenue au CNRC leur est remise durant la première semaine d'emploi, suivie trois ou quatre mois plus tard d'une journée d'accueil et d'intégration officielle à Ottawa. Bien que la journée d'accueil et d'intégration des employés, qui a lieu trois ou quatre fois par année, soit ouverte à tout nouvel employé du CNRC occupant un poste à durée déterminée ou à durée indéterminée, quel que soit l'endroit, des restrictions budgétaires limitent la disponibilité des inscriptions en ligne à l'événement. Durant cette journée, l'accent est mis sur les principales pratiques professionnelles et l'établissement de relations. Cet événement prévoit la participation du président et d'un chef de programme s'adressant aux nouveaux employés, ainsi qu'une visite des installations du CNRC en après-midi. L'une des représentantes de l'IPFPC demande s'il serait possible de proposer la participation à la journée d'accueil et d'intégration par vidéoconférence à tous les nouveaux employés qui n'auraient pas pu s'inscrire assez tôt à l'événement. Les représentants du CNRC répondent qu'ils étudieront la question.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC proposent que leur présidente de l'équipe de consultation se rende disponible afin de se présenter aux nouveaux employés et ajoutent qu'elles s'informeront de la façon dont s'y prennent les autres organismes gouvernementaux à cet égard. (S. Boulé-Perroni)</p> <p>Les représentants du CNRC indiquent que le processus d'accueil et d'intégration des employés a été élaboré par étapes durant les deux dernières années. Les superviseurs reçoivent des directives détaillées et une liste de vérification avant l'arrivée des employés. Les nouveaux employés sont ensuite dirigés vers MaZone, où se</p>	<p>M.-É. Roy (C. Lemoine)</p> <p>S. Boulé-Perroni</p>

POINT	COMPTE RENDU DE LA 88 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	SUIVI
88.6 (suite)	trouve une liste détaillée des actions à effectuer durant le premier mois avec des directives correspondantes. D'autres instructions s'appliquent aux troisième, sixième et neuvième mois. Il est également espéré que la mise en œuvre de Success Factors rationalisera davantage le processus d'accueil et d'intégration des employés. L'AE CR demande un exemplaire du matériel distribué au superviseur et à l'employé. L'AE CR demande également s'il serait possible d'informer les nouveaux employés des coordonnées des délégués syndicaux locaux et des membres de SST dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration. Les représentants du CNRC conviennent de donner suite à ces deux demandes.	M.-È. Roy
88.7	Problèmes de dotation – Dotation sans concours Les représentantes de l'IPFPC émettent l'opinion voulant que l'embauche à l'externe de nouveaux employés de direction sans concours entrave la progression professionnelle des membres en place. À cet égard, des données sur le nombre de postes de direction pourvus par leurs membres sont demandées afin d'analyser cet éventuel problème. L'AE CR exprime également sa préoccupation à l'égard de la dotation en personnel de direction auprès de candidats externes. Le CNRC s'engage à recueillir les données demandées, le cas échéant, avant la prochaine réunion.	M.-E. Roy
88.8	Accommodement des employées qui allaitent Un représentant de l'AE CR se dit préoccupé à l'idée que la directive du Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) exige que les employées appuient d'une note d'un médecin leur demande de mise à disposition d'un lieu sécuritaire au travail pour allaiter leurs bébés. Un représentant du CNRC indique que des accommodements ont été proposés à des mères qui allaitent par le passé sans exiger une note d'un médecin. Par ailleurs, toute employée qui souhaite se prévaloir de ce type d'accommodement est invitée à en parler au généraliste des RH responsable, qui communiquera avec la direction locale et le Groupe de SST pour veiller à ce qu'un espace tant approprié que sécuritaire soit mis à sa disposition. Cette information doit également être retransmise au CNSST.	M. Marchand
88.9	Plan d'amélioration du rendement (PAR) Des questions sont soulevées de la part de représentants de l'AE CR à savoir quand le PAR, dont le formulaire, a été élaboré et si des agents négociateurs ont été consultés, le cas échéant. Ils s'informent également à savoir si une politique est en place pour orienter son emploi. Les représentants ont aussi exprimé leur préoccupation concernant le manque apparent de cohérence quant au moment d'utiliser le PAR, à la façon de remplir le formulaire, au processus et au cycle d'examen, au degré et au	

<p>88.9 <i>(suite)</i></p>	<p>type de soutien mis à la disposition de l'employé et aux véritables motifs à l'égard des résultats recherchés. Ils trouvent que le PAR représente une procédure très officielle pour aborder des questions somme toute mineures et expriment également leur préoccupation du fait que le libellé du PAR établit que ce processus peut mener au congédiement, en ajoutant qu'il peut faire naître l'incertitude et la peur parmi les employés. Un représentant de l'AECR ajoute que le CNRC ne respecte pas la procédure de congédiement pour raisons d'incompétence, dont les règles d'examen prévu de la part du vice-président responsable.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC mentionnent également qu'elles considèrent que le PAR est utilisé de façon incohérente et en tant que moyen de mettre des employés à pied, et demandent à obtenir des données sur le nombre de PAR selon le portefeuille, la fréquence des examens et leurs conclusions.</p> <p>Les représentants du CNRC indiquent que la politique du programme EEE (article 3.2) et l'Annexe A – Procédures sont axées sur la gestion efficace du rendement. Cependant, le paragraphe 3.2.8 énonce des directives précises pour l'employé qui ne répond pas aux attentes et le paragraphe 3.2.8.2(e) évoque en particulier la nécessité d'un PAR lorsque les circonstances l'exigent. Les représentants de l'AECR soulignent l'absence de toute indication quant aux circonstances qui dicteraient l'emploi d'un PAR.</p> <p>Les représentants du CNRC répondent que chaque cas est considéré au vu de circonstances qui lui sont propres. Un PAR est normalement mis en place lorsque le rendement est faible ou décevant; cependant, son recours s'effectue à la discrétion du superviseur ou du gestionnaire. Il est mentionné que le PAR est un outil visant à aider les employés à cerner les aspects de leur rendement pouvant laisser place à l'amélioration et à comprendre les conséquences du fait de ne pas répondre aux normes de rendement associées à leurs fonctions. Il est essentiel que cette information soit communiquée aux employés, ce qui s'avère d'autant plus une pratique exemplaire de gestion du rendement. Concernant les données sur cet aspect, les représentants du CNRC indiquent que le suivi de cette information n'est pas effectué à l'heure actuelle.</p> <p>Les représentants du CNRC prennent acte des préoccupations exprimées relativement au besoin de plus de cohérence et de la reconnaissance de son efficacité à permettre aux employés de combler leurs lacunes de rendement. Les deux agents négociateurs émettent l'opinion que si un grand nombre de PAR dans un même portefeuille ne mène qu'à peu de succès, cela pourrait témoigner d'un problème avec le processus du PAR et souligner encore plus l'importance pour eux d'intervenir tôt, lorsque cela est possible. Un représentant de l'AECR ajoute que le CNRC, en tant qu'employeur autonome, jouit d'une grande latitude quant à la mise à pied d'employés, et qu'à ce titre il est tenu à la</p>	
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	cohérence, à la transparence et à l'impartialité.	
88.10	<p>Codification horaire du perfectionnement professionnel</p> <p>Une représentante de l'IPFPC exprime sa préoccupation du fait que le PARI ne prévoit aucun code horaire pour le travail auprès des comités d'éthique et des équipes de secteur. Pour les conseillers en technologie industrielle (CTI) participants, ce travail pourrait représenter de 10 % à 25 % de tout leur temps et de 25 % à 50 % pour les cinq chefs d'équipe de secteur. À l'heure actuelle, les seuls codes horaires utilisés dans le PARI s'appliquent à la présence générale, à la SST et au perfectionnement professionnel (PP). Il est remarqué que le temps consacré à ces tâches est actuellement codé en tant que PP.</p> <p>La problématique semble s'aggraver du fait que l'on craint que ces tâches compromettent l'avancement professionnel en empêchant, dans certains cas, un employé d'atteindre les objectifs du programme d'EEE.</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC suggèrent que la création de codes horaires précis pour ce travail en comité aiderait à expliquer pourquoi dans certains cas des objectifs n'ont pas été réalisés, et que le travail véritable de perfectionnement ou d'apprentissage soit codé PP pour prévenir le rejet de toute demande de PP subséquente, bien qu'elles ignorent si cette situation s'est présentée à ce jour.</p> <p>Le CNRC s'engage à effectuer le suivi auprès du PARI concernant les mesures appropriées actuellement mises en place pour aborder le problème.</p>	M. Marchand
88.11	<p>Degré de migration du personnel vers la région de la capitale nationale (CNCR)</p> <p>Les représentantes de l'IPFPC déclarent que certains de leurs membres ont exprimé leur inquiétude à l'idée que des employés et possiblement des postes en région migrent vers Ottawa, rendant ainsi vulnérable le personnel régional faisant face à un avenir incertain. Pour approfondir l'examen de la question, elles demandent à obtenir des données tirées des cinq dernières années sur le nombre d'employés à l'extérieur du CNCR et le nombre d'employés situés à Ottawa en fonction des groupes de professions. Elles s'informent en outre du nombre de postes qui ont été retirés des régions au profit du CNCR durant la même période. Les représentants de l'AECR font une demande visant ces mêmes données pour leurs membres et leurs postes.</p> <p>Le CNRC accepte de voir s'il serait possible de recueillir le volume de données lié à ces demandes avant la prochaine réunion.</p>	M. Marchand

POINT	COMPTE RENDU DE LA 88 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	SUIVI
88.12	<p>Impact des heures facturables</p> <p>Les représentants des agents négociateurs expriment leur préoccupation quant à l’accent mis sur les heures facturables, particulièrement dans le contexte des évaluations des programmes et de la caducité des décisions pouvant entraîner le rajustement des effectifs d’employés en raison d’un manque de tâches à accomplir et de l’abandon d’une fonction. Il est mentionné que cette approche ne permet pas de considérer de façon appropriée le ou les employés dans leur plus grande valeur pour le CNRC au-delà du travail du projet donné. Les représentantes de l’IPFPC expriment également leur préoccupation à l’idée que dans certains portefeuilles, les objectifs de recettes sont réacheminés sur l’ensemble de l’organisme et dans certains cas imposés au niveau du chercheur individuel.</p>	
88.13	<p>Mise à jour sur Mississippi Mills</p> <p>Les agents négociateurs disent avoir été informés qu’ils recevraient des mises à jour régulières sur le dossier de Mississippi Mills. Cependant, il ne semble pas que cela se soit produit. En particulier, ils sont préoccupés à l’égard de l’impact sur les employés. Le CNRC effectuera le suivi de cette question avant la prochaine réunion.</p>	I. Gingras
	Table ronde	
	Rien à signaler.	
	<p>Prochaine réunion</p> <p>La prochaine réunion du CCM doit avoir lieu le 15 septembre 2016, et commencera à 9 h. Elle sera présidée par le CNRC.</p>	
	La séance est levée à 12 h 40	