

# CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA (CNRC)

## COMPTE RENDU DE LA 90<sup>e</sup> RÉUNION

DU

### COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

**DATE :** 1<sup>er</sup> décembre 2016  
**HEURE :** 9 h  
**LIEU :** Salle S-303, immeuble M58

### PARTICIPANTS

#### Présidente

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

#### Représentant le CNRC

Isabelle Gingras, vice-présidente, Direction des ressources humaines (DRH)  
Joe Grebenc, gestionnaire par intérim, 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 de travail  
Ronda Gosselin, équipe de consultation  
Susan O'Donnell, présidente, groupe d'AR/ACR du CNRC

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

Cathie Fraser, présidente  
Joan van den Bergh, négociatrice

#### Invités

Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, Efficacité du milieu de travail, DRH  
David Shane, directeur, groupe de la santé et de la sécurité au travail, Sécurité et santé au travail, DRH

---

**POINT**

**COMPTE RENDU DE LA 90<sup>e</sup> RÉUNION DU CCM —  
DISCUSSION**

**SUIVI**

---

<b>90.1</b>	<b>Adoption de l'ordre du jour</b> L'ordre du jour est adopté à la suite de l'accord de déplacer le point 90.7 — Systèmes de technologie de l'information (TI) du CNRC et incidence sur les employés à la 91 <sup>e</sup> réunion et le	
-------------	--	--

<p><b>90.1</b> <i>(suite)</i></p>	<p>point 90.12 — Documents de promotion des AR/ACR D1 au début de la discussion sur les nouveaux points de cette réunion.</p> <p>Tous les membres expriment également leur sincère gratitude envers Susan O'Donnell, présidente du groupe d'AR/ACR du CNRC, pour sa contribution au CCM au fil des années et lui offrent leurs meilleurs vœux pour sa retraite prochaine. Plus précisément, le CNRC souligne son engagement envers l'amélioration des relations employeur-employés et la nature collaboratrice de son engagement lors de la récente initiative d'appel à l'action. La présidente de l'AECR, Cathie Fraser, remercie également M<sup>me</sup> O'Donnell, Ph. D., pour son engagement et sa passion envers les questions importantes pour ses membres, et personnellement pour son amitié.</p> <p>Des félicitations sont également adressées à M<sup>me</sup> O'Donnell pour l'obtention récente du prix du président pour réalisations exceptionnelles. Ce prix reconnaît les membres ayant fait la promotion du professionnalisme en démontrant des initiatives novatrices et ayant apporté une contribution exceptionnelle dans des circonstances extraordinaires.</p> <p>M<sup>me</sup> O'Donnell remercie tout le monde pour les bons mots, exprime à quel point elle a aimé faire partie du CCM et souligne le bon travail effectué par le comité qui a traité de façon productive de délicates questions. Elle indique également qu'elle compte demeurer présidente du groupe d'AR/ACR jusqu'à ce que la convention collective soit signée. Elle restera toutefois active au sein du Comité consultatif des sciences de l'IPFPC et de l'initiative « Les femmes et la science », qui revêt une grande importance pour elle.</p>	
<p><b>90.2</b></p>	<p><b>Compte rendu de la 89<sup>e</sup> réunion du CCM</b></p> <p>Le compte rendu est modifié afin de tenir compte des points suivants qui sont par la suite approuvés par toutes les parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>88.6 – Projet d'accueil et d'intégration des nouveaux employés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Ajouter « les deux agents négociateurs expriment leur intérêt à participer aux activités d'accueil et d'intégration ».</li> </ul> </li> <li>• <b>88.10 – Codification horaire du perfectionnement professionnel (PARI)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Réviser la phrase pour « Les parties confirment <u>que cette question, à ce stade-ci, a été traitée.</u> »</li> </ul> </li> <li>• <b>89.6 – Nouvelles zones informatiques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Modifier le troisième paragraphe pour remplacer « MaZone » par « SIGMA » et que l'accès unique soit</li> </ul> </li> </ul>	<p>M. Marchand</p> <p>M. Marchand</p> <p>M. Marchand</p>

<p><b>90.2</b> <i>(suite)</i></p>	<p>clarifié davantage avec « courriel de la zone verte ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>89.9 – Critères de promotion révisés et cheminements de carrière pour les AR/ACR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préciser que les critères préliminaires sont révisés « par le » groupe de travail chargé de l'appel à l'action plutôt que « dans le cadre du » groupe de travail.</li> </ul> </li> </ul>	<p>M. Marchand</p>
<p><b>90.3</b></p>	<p><b>Mesures de suivi de la 89<sup>e</sup> réunion</b></p>	
<p><b>81.8</b></p>	<p><b>Création de comités locaux de consultation patronale-syndicale (CLCPS)</b></p> <p>Le troisième CLCPS pour les Technologies de l'information et des communications (TIC) doit avoir lieu le 12 décembre 2016 et la première réunion du CLCPS de Royalmount a eu lieu à la fin d'octobre avec la présence de deux futurs intendants de l'IPFPC. Comme le CLCPS de Royalmount est un comité pilote géographique avec des représentants de trois portefeuilles différents présents à la réunion, ceux-ci sont confrontés à des problèmes uniques comme des points à l'ordre du jour qui sont soulevés, mais qui seraient mieux traités au CCM. Par conséquent, une évaluation de l'efficacité de ce comité pilote devrait être effectuée quand plusieurs réunions auront eu lieu.</p>	
<p><b>84.5</b></p>	<p><b>Phénix (incluant ses répercussions sur le Bureau de la paye)</b></p> <p>L'AECR demande de quelle manière les conseillers en rémunération et avantages sociaux ont été touchés par la mise en œuvre du nouveau système de paye Phénix. Plus particulièrement, ils sont préoccupés par le nombre d'employés en congé et se demandent si certains ont quitté le CNRC en raison de Phénix, car ils ont entendu dire que du personnel était en congé et que d'autres employés avaient quitté l'organisation en raison du lourd fardeau que portent les conseillers en rémunération et avantages sociaux.</p> <p>Les représentants du CNRC confirment qu'un départ à la retraite prévu a eu lieu récemment, toutefois, un autre conseiller en rémunération et avantages sociaux occupe ce poste par intérim. Un autre conseiller est parti en raison du long trajet requis pour se rendre au travail et son remplaçant est en poste. Un autre est en congé de maladie, mais sera de retour sous peu. Un nouveau conseiller en rémunération et avantages sociaux a commencé à travailler cette semaine et un autre mandat doit débuter en janvier. Avec l'embauche prochaine de deux employés supplémentaires nommés pour une période déterminée (comme approuvé par le Comité de la haute direction [CHD]), l'effectif de l'équipe de conseillers en rémunération et avantages sociaux sera complet.</p> <p>Les représentants du CNRC rappellent qu'ils sont très sensibles à la charge de travail à laquelle les conseillers en rémunération et</p>	

<p><b>84.5</b> <i>(suite)</i></p>	<p>avantages sociaux font face depuis l'introduction du système de paye Phénix, qui essaient de gérer la charge de travail le mieux possible. Ils reconnaissent que ceux-ci maintiennent des normes élevées, comme en témoignent leurs excellents résultats continus, et qu'ils s'imposent beaucoup de pression. L'AECR convient que les conseillers en rémunération et avantages sociaux mettent l'accent sur la mauvaise mesure prise plutôt que sur les 3 500 bonnes mesures prises, et suggère que les plaintes des employés soient dirigées vers le gestionnaire des relations de travail et non les conseillers en rémunération et avantages sociaux. Le CNRC répond que cette suggestion a déjà été faite et que les généralistes en ressources humaines essaient également le plus possible de travailler en amont avant que les employés ne se tournent vers leur conseiller en rémunération et avantages sociaux.</p> <p>L'AECR demande également s'il est prévu que le CNRC conserve son propre groupe de rémunération et avantages sociaux, car il est conscient de la valeur que ce groupe apporte à l'organisation. À titre d'exemple, les conseillers en rémunération et avantages sociaux ont fait un excellent travail avec un cas qui remonte à 14 ans et qui a requis une somme considérable de travail à préparer. Compte tenu des problèmes que Phénix rencontre actuellement, le CNRC s'attend à maintenir son groupe de rémunération et avantages sociaux pour un certain temps même si l'objectif du gouvernement de consolider les bureaux de paye à Miramichi à une date ultérieure demeure le même. On souligne que le président du CNRC est également conscient des grands avantages pour le CNRC du maintien du groupe de rémunération et avantages sociaux et qu'il a, par conséquent, reconnu l'excellent travail fait par l'équipe en lui décernant récemment une Mention élogieuse du président.</p>	
<p><b>87.5</b></p>	<p><b>Probation</b></p> <p>Le CNRC affirme qu'une note d'information a été transmise au CHD le 23 janvier 2017 et que les préoccupations exprimées par les agents négociateurs ont été intégrées dans la note d'information. En réponse à une question des agents négociateurs, le CNRC répond que la note d'information ne contenait pas de recommandation et qu'elle avait plutôt pour objectif de lancer une discussion productive au sujet de la probation. On fait également remarquer que la politique actuelle ne crée pas de problèmes à la direction du CNRC, celle-ci n'ayant reçu aucune rétroaction au sujet de candidats déclinant des offres en raison du délai trop long. Elle reconnaît toutefois l'existence du problème soulevé par les représentants syndicaux et soumet l'affaire à la haute direction du CNRC aux fins d'examen.</p> <p>Les représentants de l'AECR expriment leurs préoccupations concernant l'incohérence avec la fonction publique centrale, et leur souhait que l'évaluation des aptitudes des employés en probation</p>	

<p><b>87.5</b> <i>(suite)</i></p>	<p>soit faite dans des délais plus raisonnables. Par exemple, le CNRC n'a pas besoin de deux années pour évaluer un employé du groupe AD. Par ailleurs, il y a eu des cas de superviseurs ayant attendu que la probation tire à sa fin pour procéder à l'évaluation et ayant prolongé la période de probation à cause de lacunes non corrigées.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC soulèvent la question de l'incidence de la longue période de probation sur les femmes scientifiques en probation qui songent à fonder une famille. On souligne que la ministre Duncan a aussi un intérêt pour les questions qui touchent les femmes dans le domaine de la science. Les représentants du CNRC confirment que ce sujet de préoccupation est exprimé dans la note d'information transmise au CHD.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC se disent préoccupés que des employés en probation qui étaient en situation de réussite voient leur probation prolongée en raison d'un événement survenu près de la fin de la probation qui dure trois ans. Les représentants du CNRC répondent qu'ils <b>indiqueront le nombre de prolongations de période de probation dans la note d'information destinée au CHD</b>. Les représentants de l'AECR rappellent également que les prolongations de dernière minute sont un important sujet de préoccupation et ils espèrent que cette note d'information mènera à une discussion constructive au CHD concernant la période de probation au CNRC.</p>	<p>I. Gingras (M. Marchand)</p>
<p><b>87.15</b></p>	<p><b>Nouveaux membres — Avis aux agents négociateurs</b></p> <p>Les représentants de l'AECR ont des préoccupations au sujet des récents retards pour l'obtention des mises à jour de la liste des membres réguliers devant être envoyées par les Relations de travail, mais reconnaissent que des circonstances atténuantes ont pu avoir une incidence sur la remise des rapports. Les représentants du CNRC indiquent qu'ils <b>approfondiront cette question et travailleront à améliorer le respect des délais lors de la transmission d'avis</b>.</p>	<p>J. Grebenc C. Fraser</p>
<p><b>87.16</b></p>	<p><b>Appel à l'action — Présentation sur la recherche au CNRC</b></p> <p>Le 20 octobre 2016, le personnel du CNRC a reçu un courriel l'informant de la création du groupe de travail chargé de l'appel à l'action afin d'étudier les questions soulevées et de trouver des solutions à long terme. Une liste des membres a également été fournie. Les représentants de l'IPFPC expriment leur gratitude envers le président qui était présent lors de la dernière réunion et demandent que l'appel à l'action demeure un point permanent à l'ordre du jour du CCM.</p>	
<p><b>88.4</b></p>	<p><b>La sécurité au CNRC</b></p> <p>Les représentants du CNRC confirment que la Norme sur la vidéosurveillance au CNRC a été affichée dans MaZone. Une</p>	

<p><b>88.4</b> <i>(suite)</i></p>	<p>copie a également été distribuée aux agents négociateurs, mais à ce moment-là, les Normes relatives aux enquêtes administratives n'étaient pas disponibles. Les représentants de l'AECR indiquent ensuite qu'ils éprouvent des difficultés à accéder à MaZone.</p>	
<p><b>88.6</b></p>	<p><b>Projet d'accueil et d'intégration des nouveaux employés</b></p> <p>Les représentants du CNRC déclarent que le Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) a accepté de couvrir les frais de ses nouveaux employés qui assistent à l'activité d'accueil et d'intégration trimestrielle, permettant à tous les nouveaux employés d'y assister. La plus récente activité d'accueil et d'intégration comptait 70 employés. Les prochaines activités sont prévues en février et en mai 2017.</p>	
<p><b>88.7</b></p>	<p><b>Problèmes de dotation — Dotation sans concours</b></p> <p>Le CNRC confirme que les données demandées par l'AECR ont été fournies comme demandé.</p>	
<p><b>88.9</b></p>	<p><b>Plan d'amélioration du rendement (PAR)</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC reconnaissent que les données du CNRC sur le PAR ont été fournies au cours des deux dernières années et demandent des renseignements supplémentaires pour mieux les comprendre. Les deux agents négociateurs demandent que les données soient divisées par exercice financier et par portefeuille et que la cote du programme de l'Engagement envers l'excellence (EEE) soit « N'a pas répondu aux attentes » ou « A répondu à certaines attentes ». Les renseignements relatifs aux objectifs de recettes non atteints sont également demandés, dans la mesure du possible. Les représentants de l'AECR se demandent également comment les données du PAR peuvent être recueillies sur une base continue.</p> <p>Les représentants du CNRC suggèrent que la nouvelle initiative SuccessFactors qui sera mise en œuvre sous peu pourrait avoir le potentiel de gérer l'information relative aux PAR et présenter des rapports sur ceux-ci.</p> <p>Les agents négociateurs sont satisfaits qu'aucun réaménagement des effectifs (RE) n'ait eu lieu au cours des dernières années, mais sont préoccupés à l'idée que des gestionnaires qui subissent une énorme pression pour atteindre les objectifs de recettes utilisent maintenant les PAR pour remplacer les RE. Par ailleurs, les gestionnaires reçoivent une cote selon leurs recettes, calculée en fonction du coût de leur personnel, et subissent le stress du financement temporisé. En outre, les agents négociateurs croient que le favoritisme envers des employés a des conséquences sur la façon dont l'EEE est évalué et sur l'affectation de codes de projet de revenus A, de plus grande valeur. Les représentants de l'IPFPC expriment qu'ils préfèrent voir un employé subir un RE plutôt que de voir sa carrière détruite à cause du recours à la</p>	

<p><b>88.9</b> <i>(suite)</i></p>	<p>gestion du rendement.</p> <p>Les représentants du CNRC indiquent qu'une répartition additionnelle des données est peut-être possible. Ils demandent également des renseignements sur les préoccupations particulières concernant les PAR.</p> <p>Les représentants de l'AECR indiquent qu'ils reconnaissent la nécessité de gérer le rendement, mais ils sont d'avis que le formulaire PAR actuel est problématique, car il est mal conçu. Toutefois, selon eux, les problèmes vont au-delà du formulaire en tant que tel, car ils croient que les gestionnaires ne fournissent pas assez d'outils et de soutien pour aider leurs employés à s'améliorer. Les représentants de l'AECR soulignent le fait que l'obligation de l'employeur va au-delà d'informer un employé que son rendement est insuffisant par le biais du formulaire PAR, et que le fardeau de l'amélioration du rendement repose sur l'employeur et l'employé. Ils sont d'avis que les PAR devraient tenir compte des données factuelles de rendement, et non de l'appréciation ou non de l'employé par l'employeur.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC ajoutent qu'à leur avis, les gestionnaires et les superviseurs ont besoin de formation additionnelle sur l'EEE, particulièrement en matière d'élaboration d'objectifs étant précis, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART). Par ailleurs, les représentants de l'IPFPC croient que l'EEE peut être utilisé comme outil disciplinaire qui ne participe pas au perfectionnement de leurs membres et n'aide pas réellement les employés à s'améliorer. Ils croient toutefois que si les processus de l'EEE et du PAR sont utilisés correctement, les deux parties peuvent en retirer des avantages.</p> <p>En réponse aux préoccupations exprimées, <b>il a été convenu qu'une réunion distincte serait organisée avec les agents négociateurs et le CNRC afin d'aborder la question des données pondérées et de la schématisation de processus du PAR.</b></p>	<p>I. Gingras J. Grebenc (M. Marchand) P.Loder C. Fraser</p>
<p><b>88.13</b></p>	<p><b>Mise à jour sur Mississippi Mills</b></p> <p>Les représentants de l'AECR demandent une mise à jour sur la situation de Mississippi Mills. Ils souhaitent savoir si le laboratoire sera fermé et le personnel transféré.</p> <p>Les représentants du CNRC reconnaissent le stress grandissant ressenti par le personnel et <b>l'examen par la direction des manières de soutenir le personnel à l'avance, en préparation à toute transition officielle pouvant être requise.</b> On indique que <b>les commentaires de l'AECR sont les bienvenus pour résoudre les problèmes soulevés.</b></p>	<p>I. Gingras C. Fraser</p>

<p><b>89.4</b></p>	<p><b>Semaine de 37,5 h ou horaire de travail de 1 950 heures pour les AR/ACR</b></p> <p>En réponse aux questions soulevées, les représentants du CNRC confirment que, par défaut, l'horaire de travail pour les AR/ACR est de 1 950 heures, sauf lorsque des exigences opérationnelles demandent un horaire de travail de 37,5 h comme c'est le cas lorsque des clients exigent des services techniques. Les différences entre les besoins des portefeuilles du génie et de ceux axés sur la recherche sont également reconnues.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC indiquent le text de la convention collective des AR/ACR appuie leur demande d'explication écrite concernant les portefeuilles qui exigent que tous les AR/ACR aient un horaire de travail de 37,5 h. Ils sont d'avis que ces gestionnaires utilisent l'horaire de travail de 37,5 h en remplacement d'une gestion adéquate du personnel, et croient que dans d'autres domaines du CNRC, des employés ont des responsabilités semblables et sont capables de travailler efficacement avec un horaire de travail de 1 950 heures. Par exemple, le PARI, qui est entièrement axé sur le client, est capable de fonctionner avec un horaire de travail de 1 950 heures.</p> <p>Les représentants de l'AECR expriment aussi des préoccupations en ce qui concerne les heures de travail de leurs membres qui sont également confrontés à des défis similaires dans un contexte de garde d'enfants, de problèmes familiaux, de maladie, etc. en plus d'avoir à comptabiliser chaque minute de leur temps.</p> <p><b>Les représentants du CNRC s'engagent à obtenir des renseignements supplémentaires sur le motif des exigences opérationnelles appuyant l'horaire de travail de 37,5 h pour les AR/ACR. Toutefois, comme l'horaire de travail de 1 950 heures prédomine, on a demandé aux représentants de l'IPFPC d'indiquer ce qu'ils aimeraient accomplir ou corriger en soulevant la question des quelques exceptions à 37,5 h, afin qu'il y ait plus de discussions fructueuses à ce sujet, s'il y a lieu.</b></p>	<p>I. Gingras</p> <p>P.Loder</p>
<p><b>89.6</b></p>	<p><b>Nouvelles zones informatiques</b></p> <p>Les représentants de l'AECR s'inquiètent du degré croissant de difficulté à naviguer dans les systèmes informatiques au CNRC. Ils se disent préoccupés par le degré de responsabilité des employés et les conséquences qui découlent d'une non-conformité en raison du manque d'éducation, de formation et de sensibilisation sur la politique du Conseil du Trésor sur l'utilisation acceptable des dispositifs et des réseaux (PUADR) ainsi que sur d'autres politiques, normes et lignes directrices du CNRC.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC laissent entendre que les exigences croissantes en matière de sécurité informatique compliquent le travail de leurs membres utilisant les systèmes informatiques du</p>	



<p><b>89.6</b> <i>(suite)</i></p>	<p>CNRC.</p> <p>Il est convenu qu'un <b>représentant des Services du savoir, de l'information et des technologies (SSIT) sera invité à assister au prochain CCM pour entendre les préoccupations des agents négociateurs.</b></p>	<p>M. Marchand</p>
<p><b>89.7</b></p>	<p><b>Affichage au CNRC</b></p> <p>Un représentant du CNRC déclare que le portefeuille Aérospatiale avait initialement transmis l'information concernant les préoccupations sur le coût de la peinture spécialisée requise pour la soufflerie du U-70 à l'aéroport d'Uplands. <b>Les représentants du CNRC conviennent d'approfondir la question.</b></p>	<p>M. Marchand</p>
<p><b>89.9</b></p>	<p><b>Critères de promotion révisés et cheminements de carrière pour les AR/ACR</b></p> <p>Isabelle Gingras indique qu'elle a fourni une mise à jour à tous les employés sur ces initiatives dans le cadre de son rôle en tant que championne du projet. Ce dernier est sur la bonne voie pour sa mise en œuvre prévue en juillet 2017, même si celle-ci dépend de Dialogue CNRC.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC indiquent qu'ils sont très satisfaits des progrès réalisés pour ces initiatives jusqu'à maintenant.</p>	
<b>Affaires découlant du compte rendu</b>		
<p><b>85.4</b></p>	<p><b>Changements au sein de l'Institut national de nanotechnologie (INNT)</b></p> <p>Les représentants du CNRC mentionnent que les discussions en cours avec l'Université de l'Alberta se poursuivent au sujet de cette initiative et s'engagent à convoquer une réunion hors ligne afin de fournir une mise à jour, si quelque chose de nouveau survient.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC soulignent que l'INNT peut jouer un rôle important dans la poursuite du travail avec les universités, et qu'une évaluation s'impose pour cerner les améliorations nécessaires à l'obtention de meilleurs résultats. Il est particulièrement important de s'inspirer de l'expérience de l'INNT, car le président du CNRC a indiqué que davantage de collaborations avec les universités auraient lieu dans le cadre de la future orientation de l'organisation.</p> <p>Les représentants de l'AECR affirment que la situation engendre beaucoup d'incertitude chez ses membres.</p> <p>Les représentants du CNRC confirment que l'INNT et les universités gagnent à travailler ensemble et s'entendent sur l'importance de la recherche de solutions pour y arriver.</p>	

	Nouveaux points	
90.12	<p><b>Documents de promotion des AR/ACR D1</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC s'inquiètent du niveau de détail requis à l'appui d'une augmentation des promotions de la catégorie D1 pour le groupe d'AR/ACR, car il ne semble pas y avoir de cohérence parmi les portefeuilles. Ils indiquent qu'un des portefeuilles requiert même une réécriture complète des cas D1 pour appuyer l'augmentation.</p> <p>Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, se reporte à l'examen de la politique réalisé en réponse aux inquiétudes soulevées par les représentants de l'IPFPC sur le manque de cohérence dans la gestion de la révision des salaires étant donné que la documentation à l'appui est soit inexistante ou minime, ou elle n'est que de trois pages. Un court formulaire uniforme de justification salariale a été créé pour tous les cas D1 afin de garantir que le processus soit cohérent et que les décisions relatives au salaire soient éclairées pour répondre aux critères de promotion requis. Bien que l'intention soit d'éviter de passer des heures à remplir ces documents, les pratiques actuelles vont d'une à plusieurs pages, selon la personne qui remplit le formulaire et le niveau de détail requis par la direction locale.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC expriment des craintes supplémentaires concernant le climat actuel et l'accent mis sur la production de recettes relatives aux frais généraux administratifs. Certains membres de l'IPFPC se sentent obligés d'exiger des frais pour le temps d'administration consacré aux documents de la catégorie D1 relativement aux codes de projet, particulièrement si une réécriture importante de la catégorie D1 est requise.</p> <p><b>Les représentants du CNRC indiquent qu'ils feront un suivi avec les gestionnaires principaux sur cette question et rappellent que leur intention initiale était de créer un processus transparent et normalisé et non fastidieux pour les processus liés à la catégorie D1.</b></p>	M.-È. Roy I. Gingras
90.4	<p><b>Situation en matière de santé mentale au CNRC</b></p> <p>David Shane, directeur, Santé et sécurité donne un aperçu du plan stratégique qui aborde la question de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail au CNRC. Cette initiative répond à celle plus vaste du gouvernement fédéral en matière de santé mentale liée aux normes CSA sur la santé et la sécurité psychologiques et les 13 facteurs de risque du Consortium for Organizational Mental Health. Comme cette présentation a lieu avant la discussion avec le CHD, une <b>copie de la présentation sera envoyée aux agents négociateurs afin d'obtenir leurs commentaires d'ici le 12 décembre sur toute suggestion de changement à apporter à la présentation.</b></p>	M. Marchand C. Fraser S. O'Donnell

**90.4**  
**(suite)**

M. Shane fait remarquer que la dépression, la toxicomanie et l'anxiété généralisée ont des répercussions coûteuses sur les employés et les employeurs. Par conséquent, le groupe de travail conjoint du gouvernement fédéral a élaboré 11 recommandations clés pour aborder la question de la norme CSA sur la santé et la sécurité psychologiques. Ces recommandations sont liées au changement de culture, au renforcement des capacités ainsi qu'à la mesure, au compte rendu et à la recherche continue d'amélioration à l'échelle organisationnelle aussi bien qu'à l'échelle locale. Il indique qu'après la discussion et la prise de décision par le CHD, les priorités et les besoins devront être établis en raison de la nature potentiellement transformationnelle de ce projet. Il faut également déterminer l'état actuel de santé et de sécurité psychologiques des employés du CNRC. Il existe toutefois plusieurs façons de le faire, que ce soit en extrapolant des données pertinentes du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017, ou avec d'autres outils offerts par la Commission de la santé mentale.

Les représentants de l'AECR indiquent que poser des questions sur Zone serait problématique. Ils suggèrent qu'une approche syndicale-patronale conjointe à l'initiative en matière de santé mentale est essentielle pour atteindre les employés. Par conséquent, il est également important de discuter du rôle que les agents négociateurs peuvent jouer pour appuyer cette initiative. Ils s'entendent sur ce point.

Les représentants de l'AECR veulent également savoir comment les autres services réagissent à cette initiative et quel rôle jouent les comités locaux de santé et sécurité au travail (CLSS). Par ailleurs, les deux agents négociateurs sont d'avis qu'il faudrait informer les membres du CLSS au sujet de cette initiative, particulièrement en ce qui concerne la protection de la vie privée.

Les représentants de l'IPFPC expriment leur gratitude pour les efforts fournis dans ce domaine, car dans le passé, la portion « santé » des CLSS n'abordait pas la question de la santé mentale et son lien important avec le stress en milieu de travail. Ils suggèrent également qu'en raison de l'intérêt du président pour l'opinion des employés, cette initiative pourrait être pertinente dans le cadre du grand Dialogue CNRC entrepris et le besoin d'équilibre entre l'atteinte des objectifs de recettes et la santé organisationnelle dans son ensemble. Ils soulignent également l'importance d'utiliser des ressources internes au CNRC pour mener cette initiative, car elles auraient déjà une compréhension de la culture de l'organisation.

Au sujet de l'utilisation d'un sondage auprès des employés, les représentants de l'IPFPC font remarquer que les employés seraient très inquiets à l'idée que les informations puissent être reliées aux individus. C'est pourquoi le CNRC doit être honnête sur la façon dont ces données seront utilisées. Les représentants

<p><b>90.4</b> <i>(suite)</i></p>	<p>recommandent d'utiliser le sondage national pour éviter tout souci concernant la vie privée. Les représentants de l'AECR suggèrent également d'utiliser le Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux afin d'avoir accès aux données plus rapidement. Les représentants du CNRC font remarquer que Dialogue CNRC vient de lancer un sondage interne et que selon son taux de réponse, il pourrait représenter une option pour une autre consultation des employés.</p> <p>Plusieurs questions ont été soulevées concernant l'évaluation de la santé et de la sécurité psychologiques au CNRC. Les représentants de l'AECR mentionnent que le Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) a déjà assez de responsabilités, même si les représentants du CNRC font remarquer que le CNSST devrait participer, car il a pour mandat de soutenir la santé mentale en milieu de travail. Les représentants de l'AECR suggèrent qu'un comité de travail ou comité directeur pourrait également fournir des mises à jour au CCM. De plus, les représentants de l'AECR indiquent qu'ils sont heureux de voir que des travaux en matière de santé mentale sont entrepris, car la possibilité de s'entretenir avec les gens sur l'aide aux employés ayant un problème de santé mentale n'était pas toujours acceptée auparavant. Ils mentionnent qu'ils participeront également à une formation de deux jours par le biais du Programme d'apprentissage mixte afin d'augmenter leurs connaissances en matière de santé mentale.</p>	
<p><b>90.5</b></p>	<p><b>Processus de soumission par voie électronique des rapports d'enquête de situation comportant des risques (RESCR électroniques)</b></p> <p>Les représentants de l'AECR mentionnent que le formulaire de RESCR électronique requis pour signaler des incidents indique que seul le superviseur peut remplir les formulaires. Cela a engendré de l'appréhension chez les membres de l'AECR qui ont indiqué que certains superviseurs trouvent que le formulaire de RESCR électronique prend trop de temps et d'efforts à remplir. Cela est particulièrement déconcertant à la lumière de la nouvelle directive du CNSST sur la violence en milieu de travail. Le processus actuel, selon les représentants de l'AECR, ne donne aux employés aucun contrôle sur ce qui est signalé ou sur la façon dont le tout est reflété dans le rapport, car il n'y a aucun témoignage des faits. Si les superviseurs perçoivent cette exigence comme un fardeau, il y a des risques que des incidents ne soient pas signalés. On mentionne que dans le passé, le formulaire pouvait être rempli par l'employé lui-même puis envoyé au superviseur aux fins d'examen et d'approbation. Les représentants de l'AECR sont d'avis que tous devraient être autorisés à remplir ce formulaire, particulièrement en raison des réactions négatives de certains superviseurs. Ils se demandent également s'il serait possible pour les employés de remplir le</p>	

<p><b>90.5</b> <i>(suite)</i></p>	<p>rapport, puis de l'envoyer au superviseur pour enquête.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC ont également des problèmes similaires avec le formulaire de RESCR électronique, particulièrement en matière d'absence de témoignage des faits.</p> <p>Les représentants du CNRC croient qu'en discutant avec les employés, les superviseurs pourraient comprendre correctement en quoi consistent les incidents. Ils s'entendent néanmoins pour <b>examiner les processus du formulaire de RESCR électronique, y compris l'identité de la personne responsable de remplir le formulaire et pourquoi. Les représentants de l'AECR fourniront aux Relations de travail du CNRC des informations supplémentaires pour le suivi.</b></p>	<p>J. Grebenc (M. Marchand) C. Fraser</p>
<p><b>90.6</b></p>	<p><b>Politique et formation sur le harcèlement</b></p> <p>Les représentants des agents négociateurs demandent si les gestionnaires sont adéquatement formés en matière de harcèlement et d'intimidation relativement à la mise à jour de la Politique sur le harcèlement du CNRC</p> <p>Les représentants du CNRC confirment que la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement, qui ont été approuvées par le CHD le 24 novembre, avec le plein appui du président, sont à peu près les mêmes que celles que les agents négociateurs ont examinées plus tôt. Cette mise à jour vise à harmoniser la politique et la définition du CNRC avec la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), rendant ainsi ses outils accessibles et pertinents. Quand la traduction sera terminée, la politique et la directive seront affichées ainsi que les liens du SCT. De plus, un message aux employés sera envoyé au cours de la nouvelle année. Le secrétaire général rencontrera les équipes de direction à l'échelle de l'organisation pour soutenir les nouvelles politique et directive et <b>des formations dans ce domaine, offertes à l'École de la fonction publique du Canada, seront ajoutées au répertoire de formation et de perfectionnement du CNRC.</b></p>	<p>M. Marchand</p>
<p><b>90.8</b></p>	<p><b>Clé USB multizone — Modalités d'utilisation</b></p> <p>Les représentants des agents négociateurs font remarquer que les employés ont reçu, dans les modalités d'utilisation, l'instruction de protéger la clé USB multizone en tout temps et que sa perte pourrait déclencher un processus d'enquête ou une mesure disciplinaire. Les représentants de l'AECR font observer que les employés doivent utiliser cette clé USB dans le cadre de leur travail et semblent faire l'objet de menaces de mesure disciplinaire en cas de perte. Aucune consultation n'a eu lieu avec les agents négociateurs au sujet de cette politique. Ils croient également que les employés acceptent les modalités d'utilisation sans porter une attention particulière aux détails, et que la possession de la clé</p>	

<p><b>90.8</b> <i>(suite)</i></p>	<p>USB est une exigence dans le cadre de leur travail. Ils sont d'avis que de plus en plus d'employés doivent approuver des engagements dans l'exercice de leur travail, comme l'utilisation de véhicules du CNRC, ou dans un contexte de santé et sécurité. Les représentants de l'AECR croient que les employés sont placés dans des situations perdantes quand on exige leur signature pour confirmer leur compréhension des obligations dans de nombreux domaines, dans le but de permettre au CNRC de se soustraire de la responsabilité, mais à un coût potentiel pour les employés. Ils expriment des inquiétudes quant à la capacité des employés à se souvenir des nombreuses obligations qu'ils ont dû signer.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC indiquent que la perte de matériel informatique, comme la clé USB multizone, menant à des enquêtes disciplinaires représente un stress énorme pour les employés sans compter qu'elle est coûteuse et non productive. Si le CNRC cherche à faire la promotion de la santé mentale en milieu de travail, il pourrait commencer par s'asseoir avec les employés et discuter avec eux, au lieu d'avoir recours à des réunions administratives ou disciplinaires à une fréquence croissante. À cet effet, les représentants de l'AECR ont demandé s'il serait possible que des généralistes en ressources humaines recommandent que les gestionnaires clients adoptent des méthodes de communication informelles et moins stressantes avec les employés, bien qu'ils reconnaissent que certains cas justifient le recours à l'approche disciplinaire officielle. Les représentants de l'IPFPC suggèrent qu'il faut trouver l'équilibre entre les besoins de sécurité, l'ouverture, la liberté et la confiance pour favoriser la réussite du CNRC en tant qu'organisation.</p> <p>Les représentants du CNRC reconnaissent qu'il existe certaines complexités dans le système informatique de l'organisation ainsi que certaines obligations importantes. <b>Le CNRC portera ces préoccupations à l'attention des responsables de ces politiques et procédures et étudiera la possibilité qu'un représentant de la direction assiste à une réunion du CCM à venir.</b></p>	<p>I. Gingras (M. Marchand)</p>
<p><b>90.9</b></p>	<p><b>Nouvelle politique de communication du gouvernement du Canada</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC font remarquer que l'annonce du gouvernement sur la nouvelle politique sur les communications et l'image de marque n'a pas été communiquée aux employés. Le message envoyé aux employés d'Environnement et Changement climatique Canada est présenté comme exemple de ce qu'ils aimeraient recevoir au CNRC.</p> <p><b>Les représentants du CNRC acceptent de faire un suivi auprès de la Direction des communications de l'organisation.</b></p>	<p>I. Gingras (M. Marchand)</p>

90.10	<p><b>Dialogue CNRC — Équipes spéciales</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC sont ravis des nombreuses occasions où leurs membres ont contribué à Dialogue CNRC. Par le fait même, ils demandent que l'IPFPC ait la possibilité, en tant qu'organisation, de répondre officiellement par une soumission écrite.</p> <p><b>Les représentants du CNRC acceptent de demander à la vice-présidente, qui est responsable de Dialogue CNRC de déterminer s'il y a une possibilité que les agents négociateurs fournissent directement une rétroaction.</b></p>	I. Gingras
90.11	<p><b>Taux d'utilisation du personnel et affectation des codes SIGMA A et B dans l'ensemble des portefeuilles, des directions et du PARI (PDP)</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC font part de certaines appréhensions au sujet de la manière dont le travail est attribué aux employés. Ils sont d'avis qu'il semble y avoir des inégalités dans l'affectation de travail plus important SIGMA A et moins important SIGMA B. Ils mentionnent que cela cause du stress aux employés, a une incidence potentielle sur leur rendement relié aux objectifs de recettes et pourrait ensuite entraîner un PAR ou un RE.</p> <p>Les représentants de l'AECR font remarquer que leurs membres de la catégorie Agent technique (AT) font face au même problème et suggèrent que le favoritisme joue un rôle dans l'affectation de codes SIGMA A et B.</p> <p>Les représentants du CNRC mentionnent que cela fait partie des problèmes soulevés par les employés par le biais de Dialogue CNRC. On affirme également que le suivi du temps est important, mais que le niveau de complexité de l'attribution de code représente également un problème.</p>	
	<b>Table ronde</b>	
	<p><b>Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux</b></p> <p><b>Les représentants de l'AECR indiquent qu'ils fourniront à la vice-présidente, DRH, les informations reçues par le biais du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, qui est prévu pour le début de l'année 2017.</b></p>	C. Fraser
	<p><b>PARI</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC acceptent de reporter leurs questions pour le PARI à la prochaine réunion du CCM, en espérant qu'elles pourront être abordées hors ligne directement avec le nouveau vice-président du PARI.</p>	

	<p><b>Temps de préparation pour le CCM</b></p> <p>Les représentants de l'IPFPC considèrent qu'un congé payé devrait être offert aux employés pour la préparation des réunions du CCM.</p> <p>Les représentants du CNRC répondent que leur interprétation des dispositions de la convention collective est que la présence à une réunion est considérée comme un congé payé, mais que le temps de préparation est considéré comme un congé non payé. Compte tenu des divergences d'opinions, <b>le CNRC abordera cette question avec les représentants syndicaux hors ligne.</b></p>	J. Grebenc (M. Marchand)
	<p><b>Dates des réunions en 2017</b></p> <p>Les réunions du CCM pour l'année 2017 sont prévues les 8 mars, 14 juin, 6 septembre et 13 décembre et commenceront à 9 h. La prochaine réunion sera présidée par le CNRC.</p>	
	<p><b>La séance est levée à 12 h 35</b></p>	