

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA (CNRC)

COMPTE RENDU DE LA 91^e RÉUNION

DU

COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

DATE : 8 mars 2017
HEURE : 9 h
LIEU : Salle S-303, immeuble M-58

PARTICIPANTS

Président

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

Représentant le CNRC

Roman Szumski, vice-président, Sciences de la vie, CNRC
Isabelle Gingras, vice-présidente, Direction des ressources humaines (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)

Patricia Loder, présidente, équipe de consultation
Stephan Grosse, membre du groupe d'AR/ACR

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

Paul Wagner, dirigeant principal de l'information, Services de technologies de l'information et du savoir (STIS)
Cristian Tabra, gestionnaire principal de projets, Bureau de la gérance de l'environnement (BGE)
Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, Efficacité du milieu de travail, DRH

POINT	COMPTE RENDU DE LA 91 ^e RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	SUIVI
91.1	Adoption de l'ordre du jour L'ordre du jour est adopté par les membres.	

91.2	<p>Compte rendu de la 90^e réunion du CCM</p> <p>Le compte rendu est modifié afin de tenir compte du point suivant et est par la suite approuvé par toutes les parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 87.5 – Probation <ul style="list-style-type: none"> ➤ Suppression de l'expression « en probation » à la fin du deuxième paragraphe. 	M. Marchand
91.3	Mesures de suivi de la 90^e réunion	
87.5	<p>Probation</p> <p>Les représentants de la direction confirment qu'un exposé sur la politique de probation a été présenté le 23 janvier 2017 au Comité de la haute direction (CHD) et que les questions soulevées par les agents négociateurs y sont mises en évidence. Étant donné que la politique de probation est moins récente et que le CHD compte plusieurs nouveaux membres, il s'agit d'une excellente occasion de tenir une discussion informative. Le CHD décide pour l'instant de conserver la politique actuelle, mais reconnaît qu'il faut en améliorer l'exécution, surtout en ce qui concerne la prolongation opportune des périodes de probation. Également, on laisse entendre que les questions soulevées par les agents négociateurs pourraient être réglées dans le cadre de la politique déjà en place grâce à une collaboration avec la direction.</p> <p>Les agents négociateurs s'interrogent à savoir si la probation doit s'appliquer aux employés nommés pour une période déterminée qui sont affectés pour une période indéterminée à un poste semblable. Les représentants de la direction précisent que la probation peut s'appliquer dans ces cas, mais qu'on procède à une évaluation au cas par cas afin d'en déterminer la pertinence. Les représentants de l'AEFR rappellent qu'il y a un certain temps, la vice-présidente de la DRH s'était engagée à ce que la période durant laquelle des employés ont occupé le même poste doté pour une période déterminée s'applique à la période de probation du poste doté pour une période déterminée. La vice-présidente actuelle de la DRH répond qu'un suivi de cette question aura lieu.</p> <p>Selon les représentants de la direction, pendant la période de 2010 à 2016, environ 3 % des employés en probation ont été renvoyés en cours de stage, tandis que seulement sept personnes ont vu leur période de probation prolongée. De ce nombre, quatre ont réussi leur période de probation. On mentionne qu'il pourrait être utile de diviser ces données par portefeuille et par exercice financier.</p> <p>Un représentant de l'IPFPC est préoccupé par la validité des données sur la prolongation, car selon lui, un cas précis de prolongation de la période de probation pour lequel il avait exprimé ses préoccupations ne semble pas être représenté dans les données. Étant donné les réserves au sujet de cette prolongation</p>	I. Gingras

<p>87.5 <i>(suite)</i></p>	<p>de dernière minute et la perception selon laquelle il s'agissait plutôt d'une mesure disciplinaire, les deux agents négociateurs demandent s'il est possible d'établir une période pour prendre et communiquer une décision concernant la probation. À titre d'exemple, le CNRC n'a pas besoin de deux années pour évaluer si un employé du groupe AD satisfait aux exigences de l'emploi. Le contraire indiquerait une lacune dans la gestion des situations de ce genre. Les représentants de la direction reconnaissent l'importance que les gestionnaires et les superviseurs présentent régulièrement leurs commentaires et tiennent des discussions continues avec les employés en probation, et qu'il convient d'améliorer les choses à cet égard. La question sera soulevée et abordée avec les généralistes en ressources humaines (GRH) à la prochaine réunion de la communauté de pratiques sur les relations de travail.</p> <p>De plus, les agents négociateurs s'inquiètent de l'absence d'activités cohérentes de suivi et de surveillance en ce qui concerne la prolongation de périodes de probation, les cessations d'emploi, les Plans d'amélioration du rendement (PAR) et les résultats des entrevues de fin d'emploi. Les représentants de la direction reconnaissent la possibilité d'une incohérence quant à la façon dont la prolongation de périodes de probation est saisie dans SIGMA, et ils mentionnent qu'ils examineront la possibilité d'améliorer le compte rendu des renseignements de ce genre.</p>	<p>J. Grebenc (M. Marchand)</p> <p>M. Marchand</p>
<p>87.15</p>	<p>Nouveaux membres – avis aux agents négociateurs</p> <p>Les représentants de la direction font le point au sujet de la diffusion des rapports sur les membres réguliers de l'AECR. Les représentants de l'AECR expriment leurs inquiétudes quant à l'exactitude et au caractère opportun des renseignements à la lumière du rapport de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Ils demandent donc à rencontrer les représentants de la Rémunération et des Relations de travail afin d'aborder ces questions. Les représentants de la direction reconnaissent l'importance de disposer de rapports opportuns et exacts à cet égard, et ils conviennent de planifier la tenue d'une réunion en vue de la résolution de ces questions.</p>	<p>J. Grebenc (M. Marchand)</p>
<p>88.9</p>	<p>Plan d'amélioration du rendement (PAR)</p> <p>Les représentants de la direction informent les membres que les données du PAR demandées par les agents négociateurs sont en cours de production et qu'elles seront transmises dès que possible. À cet égard, les représentants de l'AECR précisent que leur demande ne se rattache pas uniquement aux données, mais qu'elle englobe également les principales questions liées au processus, la méthode de gestion des PAR et l'absence de procédures courantes quant aux circonstances justifiant la mise en place d'un PAR. Ils sont préoccupés à l'idée que les pratiques</p>	

	<p>actuelles exercent une influence négative sur la santé mentale et le bien-être des employés. Ils font référence à une situation où ils ont appris que le gestionnaire responsable avait conféré aux employés la pleine responsabilité de l'exécution et de la documentation des réalisations du PAR. On leur a fait part d'une autre situation où un gestionnaire avait évalué un employé en précisant qu'il avait seulement répondu à quelques attentes pour encourager son perfectionnement continu. Les représentants de l'IPFPC soulignent l'importance d'examiner ces situations pour déterminer ce qui a fonctionné et n'a pas fonctionné en vue d'élaborer des pratiques exemplaires qui pourraient être transmises aux gestionnaires et exécutées ensuite par ces derniers.</p> <p>Les représentants de la direction suggèrent la tenue de discussions hors ligne avec les agents négociateurs pour schématiser le processus du PAR.</p>	<p>I. Gingras J. Grebenc (M. Marchand) P. Loder C. Fraser</p>
<p>88.13</p>	<p>Mise à jour sur Mississippi Mills</p> <p>Les représentants de la direction affirment que les employés qui travaillaient à cet endroit occupent tous un autre emploi au sein du CNRC. On a offert aux employés la possibilité d'être transférés, de rester dans leur domicile et de se déplacer entre celui-ci et le travail ou de faire l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs. Aucun employé n'a demandé à faire l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs.</p> <p>Les représentants de l'AECR demandent une confirmation de l'option choisie par les membres. Les représentants de la direction s'engagent à donner cette information.</p>	<p>M.-È. Roy</p>
<p>89.4</p>	<p>Semaine de 37,5 h ou horaire de travail de 1 950 heures pour les AR/ACR</p> <p>La vice-présidente de la DRH confirme qu'elle s'est entretenue avec le vice-président de la Division du génie au sujet de la prédominance de l'horaire de travail de 37,5 h chez les AR/ACR de cette division. La question a ensuite été soulevée auprès des gestionnaires principaux des portefeuilles du génie, qui ont précisé que l'horaire de travail actuel de 37,5 h répondait efficacement aux besoins des clients et qu'aucun changement n'était jugé nécessaire pour le moment. On fait observer que les discussions approfondies à ce sujet doivent se dérouler hors ligne.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC se disent préoccupés par le fait que quelques employés avaient un horaire de travail de 1 950 heures, mais semblaient travailler comme s'ils en avaient un de 37,5 heures. De plus, le système électronique de contrôle du temps SIGMA avertit, semble-t-il, les employés de l'insuffisance de leurs heures de travail s'ils ne saisissent pas 7,5 heures tous les jours, même ceux qui ont un horaire de travail de 1 950 heures.</p> <p>Les représentants de la direction conviennent d'examiner la question de déclaration du temps. Selon eux, l'horaire de travail</p>	<p>I. Gingras (M. Marchand)</p>

<p>89.4 <i>(suite)</i></p>	<p>de 1 950 heures offre une grande souplesse, et celui de 37,5 h en assure une certaine également, tout comme lorsqu'un employé doit faire 30 minutes supplémentaires pendant une journée. Des dispositions peuvent alors être prises pour qu'il écourte sa journée du lendemain de 30 minutes. Les agents négociateurs affirment que des complications se rattachent aux autorisations préalables qui s'imposent avant toute heure supplémentaire pour répondre aux besoins des clients. Pour mieux comprendre la situation, les représentants de l'IPFPC demandent des précisions sur l'horaire de travail de 1 950 heures par rapport à l'horaire de 37,5 h ainsi que des pratiques exemplaires.</p>	
<p>89.7</p>	<p>Affichage au CNRC</p> <p>En réponse à une demande de renseignements au sujet de l'affichage à la soufflerie du U70, les représentants de la direction déclarent que ces travaux s'inscrivent dans le cadre d'une évaluation élargie de l'affichage à l'échelle du CNRC qui est en cours.</p>	
<p>90.4</p>	<p>Situation en matière de santé mentale au CNRC</p> <p>La vice-présidente de la DRH informe les membres que la santé mentale est une question importante au CNRC et dans la fonction publique élargie. Le plan stratégique qui aborde la question de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail au CNRC a été présenté au CHD le 11 janvier 2017. On a alors convenu que la santé et la sécurité psychologiques des employés du CNRC feraient l'objet d'une évaluation au moyen des données découlant du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux et de Dialogue CNRC. La haute direction du CNRC demande à ce que la santé et la sécurité psychologiques fassent partie intégrante de Dialogue CNRC, surtout en ce qui concerne le Groupe de santé et de sécurité au travail (SST) et l'équipe spéciale sur la gérance, de sorte que cette question soit mise en lumière dans le rapport supplémentaire connexe. Également, la mise en œuvre connexe devra être intégrée au sein des comités existants, notamment le Comité national de SST (CNSST), les comités locaux de santé et de sécurité au travail (CLSS) ainsi que le CHD, de façon à prévenir la gouvernance accrue en adaptant ce qui existe déjà.</p> <p>Le lien entre le bien-être physique et le bien-être mental est relevé par un représentant de l'IPFPC, qui s'informe sur l'absence apparente de soutien de la part du CNRC à ce chapitre. La mise en disponibilité de salles de conditionnement physique en est un exemple. Les représentants de la direction confirment que le spectre de la santé mentale englobe le bien-être physique. Il s'agit de déterminer où concentrer les efforts et d'établir les priorités à l'échelle du CNRC, mais ce dernier avait autrefois recours à ce type d'avantage. Il est également possible de trouver des solutions locales en tenant des discussions au sein des comités locaux de consultation patronale-syndicale (CLCPS).</p>	

90.8	<p>Clé USB multizone – Modalités d'utilisation</p> <p>Les représentants de l'IPFPC réitèrent leurs préoccupations au sujet des références dans la politique sur la clé USB multizone et les modalités connexes selon lesquelles la perte de la clé USB pourrait déclencher un processus d'enquête ou une mesure disciplinaire ou corrective, qui pourrait prendre la forme d'une formation rectificative, de la suspension ou de la révocation d'une cote de sécurité, ou d'une combinaison de ces mesures. Ils font observer que les employés ont besoin de la clé USB pour exercer leurs fonctions. Or, on pourrait mettre fin à leur emploi s'ils la perdaient. Les deux agents négociateurs précisent que ce libellé donne l'impression que le CNRC tente de réduire le risque en rendant l'employé pleinement responsable et qu'il ne traite pas ses employés avec le respect et la confiance qu'ils méritent. On reconnaît toutefois qu'il y a des cas où des mesures disciplinaires s'imposent, comme lorsqu'un employé perd intentionnellement la clé USB ou en fait sciemment un mauvais usage.</p> <p>En outre, un représentant de l'IPFPC signale que la clé doit être conservée dans un endroit verrouillé lorsqu'elle n'est pas utilisée, mais qu'aucun boîtier de sécurité n'a été fourni. Par conséquent, il est d'avis que cette situation remet en cause le niveau de responsabilité imposé à l'employé qui est tenu de s'en servir. Les agents négociateurs ajoutent que de nombreux employés ont obtenu une autre clé spécialisée afin de transférer des données de la zone noire à la zone verte, que leur signature n'a pas été exigée et que c'est pour cette raison que bon nombre d'entre eux n'ont pas demandé la nouvelle clé USB multizone.</p> <p>Les deux agents négociateurs s'informent à savoir qui a élaboré la formulation actuelle et demandent s'il est possible de revoir la politique sur la clé USB et les modalités d'utilisation connexes. Paul Wagner, dirigeant principal de l'information des STIS, déclare que la formulation de la politique et du contrat de travail est semblable à celle d'autres ministères, mais qu'il est disposé à rencontrer les représentants de l'IPFPC et de l'AECR afin de discuter plus à fond de la question avec eux.</p>	P. Wagner
90.12	<p>Documents de promotion des AR/ACR D1</p> <p>En réponse à une demande de précision au sujet du processus de rajustement salarial des AR/ACR D1, Marie-Ève Roy, gestionnaire, Acquisition et classification des talents, mentionne que le processus courant lié à la catégorie D1 consiste simplement à présenter de façon détaillée les renseignements requis en une ou deux pages, et elle fait observer qu'un énoncé point par point est acceptable.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC font savoir que contrairement aux cas de promotion des catégories D3 et D4, aucun critère ne s'applique à la catégorie D1. Par conséquent, le caractère très subjectif de cette situation entraîne une incertitude chez les AR/ACR quant au niveau et au type de détail requis. Les</p>	

<p>90.12 <i>(suite)</i></p>	<p>représentants de l'IPFPC ajoutent qu'il semble y avoir un grand écart entre les niveaux de détail dont tous les gestionnaires principaux ont besoin en vue de l'avancement de la catégorie D1, ce qui fait en sorte que certains employés devront réécrire leurs documents de la catégorie D1. Également, on croit que l'Engagement envers l'excellence (EEE) annuel renferme déjà la même information. De plus, il semble y avoir une tendance selon laquelle une plus grande importance est accordée aux plus longs résumés de la catégorie D1, surtout lorsque la direction est susceptible de ne pas être au courant du travail réalisé par le chercheur. Les représentants de l'IPFPC affirment qu'ils procèdent à la mise en place d'initiatives de mentorat afin d'aider les chercheurs à rédiger des cas appropriés de promotion, notamment en ce qui concerne la catégorie D1, pour pouvoir mettre en évidence avec exactitude leurs tâches dans les critères de promotion et voir à ce que la direction connaisse bien le travail des employés.</p> <p>Les représentants de l'IPFPC proposent que des renseignements supplémentaires sur le contenu et les niveaux pertinents de la catégorie D1 soient transmis à tous les AR/ACR et à la direction locale.</p> <p>Selon un représentant de la direction, il est important que les directeurs, Recherche et développement (R-D), exercent une certaine discrétion et disposent d'une souplesse à cet égard, tout en assurant la cohérence dans l'évaluation des employés. Les représentants de la direction conviennent de communiquer avec les directeurs, R-D, dans le but de leur faire connaître l'étalonnage adéquat des cas d'avancement de la catégorie D1.</p>	<p>I. Gingras (M.-È. Roy)</p>
Nouveaux points		
<p>84.5</p>	<p>Phénix (feuilles T4 et rapprochement des erreurs liées à la paye)</p> <p>Les représentants de la direction soulignent que l'interaction du CNRC avec le système de paye Phénix est stable depuis quatre, cinq ou six mois et qu'on dénombre trois à cinq paiements d'urgence par mois, qui touchent principalement les nouveaux employés dont la première paye est traitée par Phénix sur une plus longue période. On mentionne que le système Phénix est plus vorace en temps et qu'il entraîne un problème supplémentaire où la transmission de renseignements de premier plan à l'intérieur d'un certain délai ne garantit pas toujours le traitement des transactions à l'intérieur du délai normal de traitement de la paye.</p> <p>En réponse aux questions soulevées par les représentants de l'AECR au sujet des cotisations syndicales, les représentants de la direction reconnaissent la grande importance de ces dernières en tant que source de revenus pour les agents négociateurs ainsi que l'importance de prêter attention aux préoccupations exprimées.</p>	

<p>84.5 <i>(suite)</i></p>	<p>Les représentants de la direction conviennent d'organiser une rencontre avec les représentants de l'AECR afin de poursuivre la résolution des problèmes détectés au chapitre des cotisations syndicales.</p> <p>Les représentants de l'AECR décrivent un incident récent où un employé dont l'emploi avait pris fin en janvier n'avait toujours pas reçu son relevé d'emploi (RE) et sa dernière paye en mars. Ils s'inquiètent de la possibilité que d'autres employés soient confrontés à des problèmes semblables. Les représentants de la direction répondent que la pratique courante des conseillers en rémunération et avantages sociaux consiste à effectuer un suivi auprès de SPAC au sujet du statut du RE, et que les questions semblables doivent être portées à l'attention du gestionnaire, Relations de travail et Rémunération et avantages sociaux, aux fins de suivi.</p> <p>Les deux agents négociateurs sont préoccupés par la vérification de l'exactitude des feuillets T4, particulièrement en ce qui concerne l'assurance-emploi (Æ), le Régime de pensions du Canada (RPC) et les retenues sur la pension pour les employés qui ont reçu des paiements d'urgence. Ils font observer que malgré le fait qu'on dénombre seulement trois à cinq paiements d'urgence par mois, plus de 50 dossiers de ce genre au CNRC pourraient nécessiter un suivi de la part de ce dernier aux fins d'exactitude des feuillets T4. Les représentants de la direction signalent que contrairement à la plupart des ministères, les employés du CNRC continuent de recevoir des talons de paye qui pourraient servir aux fins de comparaison avec leurs relevés T4. Également, les employés du CNRC bénéficient de l'appui de conseillers dévoués et chevronnés en rémunération et avantages sociaux, qui saisissent directement les données à leur sujet, ce qui fait en sorte que le CNRC est bien placé pour gérer immédiatement les problèmes. Le CHD a également assuré le financement de l'embauche de deux autres conseillers en rémunération et avantages sociaux pour les deux prochaines années afin de compléter l'équipe. Les deux agents négociateurs reconnaissent l'expertise des conseillers en rémunération et avantages sociaux du CNRC.</p> <p>Selon les représentants de l'AECR, le délai d'attente pour la réception du premier paiement de pension est de huit mois. Les représentants de la direction font remarquer que l'entière responsabilité des paiements de pension a été transférée au Centre des pensions, que les employés reçoivent les coordonnées générales et qu'on les incite à effectuer un suivi auprès du Centre afin d'assurer le versement adéquat et opportun des paiements de pension.</p>	<p>J. Grebenc (M. Marchand)</p>
<p>90.7</p>	<p>Systèmes de technologie de l'information (TI) du CNRC et incidence sur les employés</p> <p>En réponse aux demandes des agents négociateurs, Paul Wagner, dirigeant principal de l'information au CNRC, assiste</p>	

90.7
(suite)

à la réunion afin d'entendre les préoccupations précises et de faire le point sur le système de TI du CNRC.

Les représentants de l'AECR mentionnent que le système actuel de TI est très complexe et qu'il comporte diverses zones en couleur servant à différents types de documents ou de données. Les membres sont déconcertés par rapport aux éléments exacts à utiliser et au moment où ils doivent l'être, et ils sont de plus en plus mécontents à l'égard des problèmes continus et quotidiens de stabilité touchant les réseaux vert et noir. Ils précisent que lorsque le service d'accès aux courriels ne fonctionne pas pendant une journée, le travail des employés s'en trouve grandement touché. Les représentants syndicaux s'informent au sujet des plans créés dans le but d'assurer un système plus stable et solide de TI pour le CNRC....

Les représentants de l'IPFPC s'interrogent à savoir si le courriel sera encore accessible sur le réseau noir une fois qu'il sera transféré dans le réseau vert. M. Wagner précise que cette option est possible par l'intermédiaire du site d'OWA, mais qu'on pourra également accéder aux courriels sur les réseaux verts grâce aux appareils noirs. Les représentants de l'IPFPC se disent préoccupés par le fait que l'envoi des fichiers chiffrés se fait actuellement à partir du réseau noir, où leurs travaux sont réalisés. Ils s'inquiètent aussi du fait qu'en cas de transfert du système de courriel dans le réseau vert, ils ne seront pas en mesure d'accéder aux fichiers chiffrés nécessaires qui se trouvent dans le réseau noir.

M. Wagner les informe que l'une des questions examinées actuellement consiste à déterminer l'endroit le plus adéquat en vue de la réalisation des travaux. ...

M. Wagner informe les membres que ...on examine la possibilité d'élaborer des options de sécurité accrue pour le réseau noir.... De plus, on procède à l'accroissement de la sécurité afin de protéger les données de recherche contre les pirates informatiques, ce qui fait l'objet d'une surveillance étroite de la part des organismes gouvernementaux de sécurité. On s'emploie aussi à déterminer s'il est possible de réduire le nombre de systèmes différents utilisés actuellement au CNRC....De plus, on étudie la possibilité d'établir des partenariats avec des fournisseurs de services externes afin d'accroître la vitesse et la capacité de stockage de l'infrastructure de TI du CNRC de façon générale. ...

... M. Wagner confirme que les appareils noirs font encore l'objet d'un approvisionnement et que le passage des groupes du CNRC au réseau vert libérera les nouveaux ordinateurs portatifs noirs qui pouvaient être retransmis en tant que ressources de recherche.

M. Wagner reconnaît que les besoins en TI du CNRC au chapitre de la R-D sont très complexes, mais il incite les chercheurs à faire connaître les leurs à la direction puisque les STIS et SPC tentent de bien comprendre ce type de besoin à l'échelle du CNRC. Cependant, les STIS ont comme objectif de pouvoir compter sur

<p>90.7 <i>(suite)</i></p>	<p>un groupe de fournisseurs pour mettre à profit leurs capacités de répondre aux besoins en TI liés aux projets de recherche de façon à ce que la technologie ne les entrave pas. On ne mettra pas en place de solutions qui ne fonctionneront pas pour les chercheurs.</p> <p>Les représentants de l'AECR s'informent des possibilités de collaboration avec les clients dans un environnement de nuage externalisé, comme Microsoft Azure. M. Wagner signale ... que SPC est en train de regrouper plusieurs contrats afin d'offrir des services infonuagiques au gouvernement.</p> <p>M. Wagner propose de poursuivre le dialogue aux prochaines réunions du CCM ou de rencontrer directement les agents négociateurs afin de régler leurs préoccupations.</p>	
<p>91.4</p>	<p>Bureau de la gérance de l'environnement</p> <p>Cristian Tabra, directeur général par intérim du Bureau de la gérance de l'environnement, présente l'exposé ... aux membres du comité. ...</p> <p>Les représentants de l'AECR se disent inquiets que leurs membres aient à exercer des fonctions excédant la portée de leur emploi, notamment en ce qui concerne les responsabilités liées aux déchets dangereux, à la sécurité radiologique et aux cas d'urgence dans les immeubles. Également, ils demandent à participer à l'initiative de mise en œuvre du Bureau de la gérance de l'environnement étant donné que les agents techniques membres de l'AECR ont déjà des tâches supplémentaires de SST à réaliser. Un représentant de la direction du CNRC mentionne que le Groupe de SST et l'équipe spéciale sur la gérance de Dialogue CNRC ont reçu une rétroaction selon laquelle les employés sont heureux de se porter volontaires pour contribuer aux travaux de SST et de gérance, mais qu'ils ne se sentent pas valorisés et n'ont pas l'impression que le temps et les efforts qu'ils investissent sont reconnus. Certaines options visant à mettre en valeur ce travail pourraient être saisies dans leur EEE et se faire attribuer un code de temps distinct.</p> <p>Les représentants de l'AECR soulèvent la question de la différence entre « se porter volontaire » et « être désigné pour participer », car ils croient que l'exécution des politiques en matière de SST est imposée aux employés de première ligne et que ceux-ci ont tout simplement trop de travail à faire avant même de devoir assumer les responsabilités supplémentaires liées au Bureau de la gérance de l'environnement. Il y a un mécontentement à l'égard du fait que les conseillers en SST déclarent ce qui n'est pas correct et dictent aux agents techniques ce qu'ils doivent faire pour rectifier les choses, après quoi ceux-ci sont laissés à eux-mêmes pour faire tout le travail. Les représentants de la direction reconnaissent l'importance d'équilibrer les exécutants et les conseillers entre le Groupe de SST et les portefeuilles ainsi que de mieux planifier l'exécution des responsabilités en matière de SST de façon à ce qu'aucune pression trop grande ne soit exercée sur les employés.</p>	

<p>91.4 <i>(suite)</i></p>	<p>De plus, les représentants de l'AECR posent plusieurs questions. En cas de déversement, qui entre le Groupe de SST et le Bureau de la gérance de l'environnement serait responsable? Qui gérerait l'élimination des déchets? M. Tabra répond qu'en cas de déversement, le Groupe de SST, le Bureau de la gérance de l'environnement ou les deux pourraient être responsables, selon la nature du déversement. En ce qui concerne l'enlèvement des déchets, le Bureau de la gérance de l'environnement élabore les normes, alors que les SAGI coordonneraient l'enlèvement réel. Cependant, étant donné que plusieurs des agents techniques de l'AECR sont déjà les personnes-ressources de l'élimination des déchets ainsi que les agents responsables de la radioprotection, les représentants de l'AECR s'informent plus à fond quant aux caractéristiques du transfert des déchets dangereux du laboratoire au point de ramassage désigné des SAGI. M. Tabra répond que les procédures opérationnelles normalisées (PON) en laboratoire établiront le processus d'enlèvement à exécuter.</p> <p>Les représentants de l'AECR demandent des précisions au sujet de l'identité des intervenants internes du Bureau de la gérance de l'environnement. M. Tabra fait remarquer que le Bureau de la gérance de l'environnement en est encore à l'étape de mise en place, mais que les principaux intervenants actuels sont le Groupe de SST, le CNSST, les SAGI et la DRH ainsi que les agents négociateurs et les personnes principales des portefeuilles, comme les membres de la direction, les AR et les agents techniques.</p>	
<p>91.5</p>	<p>Rapport sur les plans et les priorités de 2017-2018 du CNRC</p> <p>Les représentants de la direction signalent que le Rapport sur les plans et les priorités (RPP), très détaillé, du CNRC a été rédigé et signé par le président du CNRC, mais qu'on est en attente de l'approbation ministérielle exigée. Le RPP doit être présenté cette semaine devant le Parlement par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) dans le cadre du portefeuille d'Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE). S'il n'était toutefois pas inclus, sa présentation sera alors reportée en raison de l'exigence selon laquelle il doit faire l'objet d'un dépôt distinct devant le Parlement. Une fois approuvé, le RPP sera publié sur le site Web externe du CNRC à l'intérieur d'un délai de deux heures. On souligne cependant que la présentation du plan de 2017-2018 s'est de nouveau faite en regard de ceux de 2016-2017, qui avaient tendance à être davantage axés sur l'économie, bien qu'il y ait des références à l'innovation et aux partenariats conclus avec des universités. Par conséquent, étant donné la structure du rapport et le moment de sa présentation, les répercussions sur Dialogue CNRC ne seront pas mises en évidence dans le document de 2017-2018.</p>	

91.6

Employés de longue date nommés pour une période déterminée – Composition de l'effectif

Les représentants de l'AECR font part d'une situation récente où des employés d'un portefeuille nommés pour une période déterminée et comptant sept ou huit années de service ont reçu seulement deux mois à l'avance un préavis selon lequel leur mandat ne serait pas renouvelé. Selon les représentants, cette situation est préoccupante compte tenu de la politique sur la composition de l'effectif du CNRC. Ils précisent que quelques-uns de ces employés ont appris l'automne dernier qu'on n'envisageait pas de prolonger leur mandat. De plus, ils s'interrogent au sujet de l'embauche d'autres employés, bien qu'il s'agisse de postes de niveau inférieur. À leur avis, les tâches connexes auraient très bien pu être réalisées par les employés de longue date touchés, ou on aurait pu leur en offrir la possibilité. Les représentants se disent mécontents du moment choisi pour les inviter à communiquer leurs préoccupations étant donné que les dates de fin des postes dotés pour une période déterminée approchent à grands pas. Ils sont déçus également de n'avoir pas reçu les justifications opérationnelles demandées pour les décisions rendues et de constater que les services spéciaux de soutien à la transition ne se sont pas encore mis en branle. Ils se disent aussi offusqués par les lettres impersonnelles et brèves (deux paragraphes) envoyées à leurs membres et leur annonçant la fin de leur poste doté pour une période déterminée. Les représentants sont d'avis que l'intégration, deux ans auparavant, du préavis de fin d'emploi dans les lettres de prolongation de mandat n'est pas conforme aux exigences de la politique sur la cessation d'emploi du CNRC au chapitre de la présentation d'un préavis pertinent. Un représentant de l'IPFPC ajoute que l'un de ses membres qui possédait huit années de service en tant qu'employé nommé à un poste doté pour une période déterminée n'a même pas reçu la lettre de fin d'emploi en raison du recours à la clause de préavis pertinente figurant dans la lettre de prolongation de mandat. À la lumière de toutes ces questions, les agents négociateurs demandent à ce que la direction du CNRC revoie ces cas.

Les représentants de la direction répondent qu'ils examinent la situation de tous les employés de longue date nommés à des postes dotés pour une période déterminée au CNRC et qu'il faut cependant continuer d'acheminer ces préoccupations vers les portefeuilles en question. Les recherches sur les employés de longue date du CNRC nommés à des postes dotés pour une période déterminée ont démontré que deux portefeuilles semblaient avoir un nombre relativement élevé d'employés de ce genre, mais qu'en général, chaque portefeuille avait réduit le nombre de ces employés à un ou deux. L'un des deux portefeuilles en question était déjà en train de changer le statut de plusieurs employés de longue date nommés à des postes dotés pour une période déterminée afin d'en faire des employés permanents, ainsi que celui d'employés nommés à court terme pour en faire des

<p>91.6 <i>(suite)</i></p>	<p>employés nommés à des postes dotés pour une période déterminée. L'autre portefeuille est en pourparlers avec la haute direction du CNRC au sujet du statut de tous ses employés nommés à des postes dotés pour une période déterminée ainsi que des plans les concernant, et il a déjà réinstallé l'un d'eux dans le but de le maintenir en poste. Également, on convient qu'il faut tenir compte des besoins de l'organisation au grand complet, et non pas uniquement de ceux de l'employé en question du portefeuille dans l'analyse de l'avenir des employés de longue date nommés à des postes dotés pour une période déterminée.</p> <p>Les deux agents négociateurs se disent préoccupés par le fait qu'un employé permanent recevra une indemnité pour le réaménagement des effectifs en cas de cessation de son emploi, alors que les employés nommés à des postes dotés pour une période déterminée vivant la même situation ne recevront pas un tel paiement. Il y a un coût que l'organisation doit assumer pour accueillir et maintenir en poste des employés, peu importe s'ils sont nommés pour une période déterminée ou s'ils sont permanents, ce qui n'est pas mis en relief dans la décision de ne pas renouveler le mandat des employés de longue date nommés à des postes dotés pour une période déterminée ou de ne pas en faire des employés permanents. Les représentants de l'AECR comprennent bien que les employés nommés à des postes dotés pour une période déterminée n'obtiendront pas tous un emploi permanent, mais ils croient que ceux possédant au moins cinq ou six années de service méritent davantage et devraient devenir des employés permanents.</p>	
	<p>Tour de table</p>	
	<p>Questions en suspens</p> <p>Il y a encore plusieurs questions en suspens à régler en raison du délai restreint. Les parties conviennent toutefois de les aborder hors ligne, au besoin, notamment en ce qui concerne la consultation sur Dialogue CNRC, et on fait observer que les mises à jour figurent dans la feuille de suivi des points 90 et 91.</p>	
	<p>Prochaine réunion du CCM (92^e réunion – juin 2017)</p> <p>Les parties conviennent de prolonger la durée de la prochaine réunion jusqu'au milieu de l'après-midi en raison des discussions prévues au sujet de Dialogue CNRC en présence du président, dans la mesure du possible, en plus des nombreuses questions en suspens existantes.</p>	<p>M. Marchand</p>
	<p>La séance est levée à 12 h 45.</p>	