

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA (CNRC)

COMPTE RENDU DE LA 93^E RÉUNION

DU

COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

DATE : 6 septembre 2017
HEURE : 9 h
LIEU : pièce 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 (*par téléconférence*)
Sara Boulé-Perroni, agente des relations du travail (*par téléconférence*)
Stephan Grosse, dirigeant du groupe des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches (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

Aucun

POINT	COMPTE RENDU DE LA 93 ^E RÉUNION DU CCM – DISCUSSION	SUIVI
93.1	Approbation de l'ordre du jour L'ordre du jour a été adopté par les membres avec l'ajout des états des gains aux nouveaux points.	

93.2	<p>Compte rendu de la 92^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"> • 87.15 – Nouveaux membres – avis aux agents négociateurs <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ajout de « en raison des problèmes avec le système de paye Phénix » à la fin de la première phrase. 	M. Marchand
93.3	Mesures de suivi de la 92^e réunion	
87.5	<p>Période de probation</p> <p>Un représentant de la direction signale que la manière dont la période de probation est entrée dans SIGMA est en cours de modification pour s'assurer que les prolongations sont consignées de même que les motifs, par exemple un congé sans solde ou d'autres raisons comme le rendement ou la conduite.</p> <p>Les généralistes en ressources humaines (GRH) sont également informés des préoccupations liées à la période de probation, comme l'expliquent les agents négociateurs, des changements au suivi dans SIGMA de la période de probation, ainsi que de l'importance de prendre dûment en considération l'annulation de la période de probation pour les employés de longue date nommés pour une période déterminée mutés à un poste permanent.</p> <p>Des représentants de la direction font en outre remarquer que la question de la période de probation est souvent soulevée concurremment avec les examens de la composition de l'effectif de trois et cinq ans lorsque des considérations de planification sont appliquées à la viabilité de muter des employés de longue date nommés pour une période déterminée à un poste permanent. Le groupe de la planification de la DRH sera chargé de la gestion de la politique de composition de l'effectif.</p> <p>Des représentants de l'AECR demandent s'il existe des statistiques sur l'application de la période de probation pour les employés nommés pour une période déterminée comptant plus de trois et cinq ans de service mutés à un poste permanent. Des représentants de la direction répondent qu'ils se renseigneront à savoir si les statistiques demandées sont disponibles.</p> <p>Un cas particulier de période de probation dont se préoccupe grandement l'IPFPC est porté à l'attention par l'un de ses représentants. Un représentant de la direction fait savoir qu'ils sont au fait du dossier et que les Relations de travail (RT) sont de la partie.</p>	I. Gingras (M. Marchand)

88.9	Plan d'amélioration du rendement (PAR) <p>Il est confirmé par des représentants de la direction que le formulaire de PAR dans SuccessFactors comportera une justification à l'appui du statut du PAR. La formation, lorsqu'elle sera lancée, inclura les pratiques exemplaires, ainsi que la façon d'utiliser le formulaire de PAR dans SuccessFactors. En raison des problèmes actuels relativement à l'impression des lacunes en matière de rendement, aucune date de lancement n'est encore fixée, mais les agents négociateurs en seront avisés et, dans la mesure du possible, recevront un exemple de PAR imprimé de SuccessFactors.</p> <p>On note que la direction avait fourni les statistiques aux agents négociateurs en juin sur les cas de gestion du rendement des exercices 2014-2015 et 2015-2016. Selon les statistiques, seulement 41 des 184 cas de gestion du rendement avaient en place un PAR officiel, soit environ 1 % de tout l'effectif. Les PAR ont connu une légère baisse, de 26 à 23, pendant la période de deux ans. La plupart des PAR étaient en cours; cependant, parmi ceux avec des résultats, le nombre de PAR couronnés de succès était légèrement supérieur au nombre de PAR infructueux.</p> <p>Les représentants des deux agents négociateurs mentionnent qu'ils reconnaissent la nécessité des PAR qui sont mis en œuvre dans le but d'aider un employé à améliorer son rendement, mais pas en tant qu'outil de cessation d'emploi. Le PAR ne devrait pas constituer une surprise pour l'employé ni une réaction excessive situationnelle à un problème avec un employé. Toute formation doit en tenir compte. Ils sensibilisent leurs membres à l'importance de s'adresser sans tarder à leurs représentants des agents négociateurs pour du soutien et de l'aide lorsque ceux-ci ont affaire à un PAR. Toutefois, bon nombre ne sont pas à l'aise de le faire. Des membres qui communiquent avec leurs représentants, ils reçoivent un nombre croissant de rapports négatifs et frustrants selon lesquels le PAR est fondé sur la totalité des fonctions du poste et non sur des éléments précis des lacunes en matière de rendement, les employés n'obtiennent pas de ressources de soutien et portent seuls le fardeau de s'améliorer puisque la direction n'en fait pas une priorité et la barre est constamment placée plus haute et rend ainsi le succès hors de portée. Selon eux, le CNRC acquiert une réputation négative lorsque ces employés partent et déconseillent à d'autres d'y travailler.</p> <p>Les représentants des agents négociateurs s'enquière de la durée appropriée d'un PAR. Un représentant de la direction répond qu'elle dépend de la justification dans chaque cas individuel. Des représentants de la direction signalent en outre que le PAR est un outil de derniers recours, car les superviseurs engagent au départ des discussions avec leur employé sur le rendement insatisfaisant, qui sont suivies d'un encadrement supplémentaire et d'interventions, au besoin. Dans le cas où l'employé ne réussit pas à améliorer son rendement malgré de</p>	
-------------	---	--

<p>88.9 (suite)</p>	<p>telles autres mesures, un PAR officiel est mis en œuvre. Les représentants des agents négociateurs répliquent que ce n'est pas ce qu'ils constatent.</p> <p>Les représentants des deux agents négociateurs demandent en outre si les superviseurs sont tenus de veiller à l'exécution de ces autres mesures préliminaires au moyen de documentation ou si l'on tient compte par exemple de l'arrivée d'un nouveau superviseur ou de changements dans la vie personnelle de l'employé avant de mettre en œuvre un PAR. Ils cherchent à expliquer pourquoi un employé ayant respecté ou dépassé les attentes pour l'Engagement envers l'excellence (EEE) obtiendrait ensuite un classement « répond à certaines attentes » ou « n'a pas répondu aux attentes ». Des représentants de l'AECR sont d'avis qu'il est fondamental que le superviseur soit en poste depuis au moins six mois avant d'effectuer un examen du rendement d'un employé, dans le même ordre d'idées que la disposition actuelle dans la fonction publique centrale.</p> <p>Des représentants de la direction constatent qu'il s'agit des types de questions posées et des renseignements de base sollicités dans le but de dresser un portrait complet lorsqu'un nouveau cas de gestion du rendement est présenté. Toute lacune en matière de rendement devrait être incluse dans les EEE à moins d'être vraiment récente, mais les renseignements sur les mesures pour combler celle-ci ne seraient pas mentionnés.</p> <p>Un représentant de l'IPFPC fait savoir qu'ils informent leurs membres de ne pas signer l'EEE dans l'éventualité où le classement négatif de l'EEE les surprend et de plutôt se servir des commentaires pour expliquer la situation comme documentation à l'appui de tout grief futur. Il expose ensuite en détail un exemple connexe.</p> <p>Les représentants des deux agents négociateurs demandent une certaine forme d'examen par un tiers d'un pourcentage des PAR aux fins d'assurance de la qualité et de contrôle du but approprié, du contenu, des progrès et des résultats. Ils soutiennent que cet examen pourrait être un examen trimestriel réalisé conjointement par la direction et les agents négociateurs. Ils signalent qu'ils sont bien au fait des PAR infructueux, mais pas des PAR qui donnent de bons résultats et en désirent donc une copie. Ils ont eu connaissance de quelques PAR inhabituels provenant de certains portefeuilles.</p> <p>Un représentant de la direction admet l'importance du contrôle de la qualité et des outils de soutien, mais ne sait pas vraiment ce qui constituerait un examen critique approprié à la lumière de la demande des agents négociateurs. Actuellement, les GRH et les RT s'accordent pour tenter d'assurer une mesure uniforme pour les PAR, mais une telle révision rigoureuse se déroule en coulisse. Un examen non contextuel d'un PAR pourrait permettre d'établir si le PAR était axé sur les lacunes en matière de rendement, raisonnable et bien écrit, si des outils avaient été fournis à</p>	
---------------------------------------	---	--

<p>88.9 <i>(suite)</i></p>	<p>l'employé pour l'aider à corriger les lacunes et si le calendrier était approprié. S'il y a lieu, un examen supplémentaire tenant compte du contexte pourrait être mené. La direction accordera plus d'importance au contrôle de la qualité des PAR, y compris un mécanisme d'examen potentiel d'un échantillon de PAR afin de donner suite à la demande des agents négociateurs.</p> <p>Un représentant de l'AECR note avec préoccupation que lorsque les GRH s'adressent à un agent des RT pour des conseils sur un cas lié au rendement ce dernier s'est déjà forgé une opinion au présent palier à partir du point de vue de seulement une partie. Le même agent des RT prend ensuite part au grief au deuxième et au dernier paliers. On fait remarquer que les organismes ayant des procédures de règlement des griefs de troisième et quatrième paliers permettent à ceux qui participent au dernier palier d'être très éloignés du dossier de travail. Le représentant est conscient que les RT sont là pour le contrôle de la qualité, mais souhaite que l'audience de grief soit authentique et juste.</p>	<p>I. Gingras (J. Grebenc)</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>Des représentants de la direction confirment que la convention collective des AR/ACR de l'IPFPC prévoit un horaire de travail par défaut de 1 950 heures à moins que les exigences opérationnelles ne permettent un tel type d'horaire flexible et adaptatif. Les gestionnaires principaux (GP) de la division du Génie ont été contactés, car c'est dans celle-ci que se trouve l'essentiel des AR/ACR qui ont un horaire de travail de 37,5 heures et, dans certains portefeuilles, presque tous les employés ont cet horaire. Comme de telles décisions ont été prises il y a 10 ans ou plus par des gestionnaires principaux qui ne travaillent plus au CNRC, les justifications à l'appui qui pourraient être fournies par les GP actuels seraient fort probablement non exhaustives et seraient fondées sur l'horaire de travail de 37,5 heures qui convient au groupe et à leurs clients. Un représentant de l'IPFPC suggère que la direction joigne un addenda aux justifications précisant pourquoi elle était limitée pour tout examen futur. La direction s'engage à envoyer à l'IPFPC les justifications opérationnelles pour les portefeuilles du Génie avec la totalité de leurs AR/ACR ayant un horaire de travail de 37,5 heures.</p> <p>Un représentant de la direction fait remarquer que les conversations avec les GP du Génie au sujet des horaires de travail de 1 950 heures et de 37,5 heures sont instructives et permettent de mieux comprendre la formule des 1 950 heures et qu'il pourrait bien y avoir une ouverture pour revoir l'horaire de travail de 1 950 heures au sein de certains secteurs où les activités sont plus flexibles. Comme les employés de ces secteurs semblent satisfaits de leur horaire de travail actuel de 37,5 heures compte tenu de la possibilité de faire des heures supplémentaires en cas de besoin, tout changement pour passer à l'horaire de 1 950 heures devrait se faire de façon à perturber le moins</p>	<p>I. Gingras</p>

<p>89.4 (suite)</p>	<p>possible toutes les parties. En outre, on devrait se pencher sur la nécessité que les personnes au sein d'une même équipe aient le même horaire de travail.</p> <p>Des représentants de l'IPFPC répondent qu'ils avaient seulement demandé les justifications opérationnelles de l'horaire de travail de 37,5 heures et non un changement dans les horaires de travail. Ces justifications leur permettraient d'avoir des conversations éclairantes avec leurs membres à propos du type de travail effectué dans les divers portefeuilles du Génie et des raisons pour lesquelles celui-ci n'est pas propice à l'horaire de 1 950 heures. Ils ne font pas la promotion des 1 950 heures de travail si la formule des 37,5 heures fonctionne, en notant que les heures supplémentaires travaillées sont rémunérées. Ils affirment que certains employés de la formule des 1 950 heures travaillent trop d'heures et ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, car il est difficile de trouver un moment opportun pour s'absenter en échange des heures supplémentaires travaillées. Ils saluent la discussion tenue avec les GP du Génie en poste et leur ouverture en ce qui a trait à revoir les exigences opérationnelles actuelles afin d'établir si un horaire de travail de 1 950 heures serait possible. Ils sont également en faveur de demander aux employés leur préférence.</p> <p>Un représentant de l'AECR demande si c'est la direction ou l'employé qui prend la décision relative aux 1 950 heures en application des dispositions de la convention collective et s'il est possible que la direction impose à un employé de travailler 60 heures dans le cadre de la formule des 1 950 heures. Des représentants de la direction répondent que la convention collective des AR/ACR prévoit un horaire de travail par défaut de 1 950 heures, mais la direction décide si les exigences opérationnelles s'y opposent. Il est possible de travailler 60 heures dans le cadre de la formule des 1 950 heures et le superviseur devrait discuter avec l'employé du besoin de travailler plus pendant une certaine période et établir un plan pour travailler moins en remplacement de ces heures supplémentaires. Des représentants de la direction signalent qu'en aucun cas au CNRC un employé ayant un horaire de 1 950 heures a travaillé en continu pour ensuite ne pas se présenter le reste de l'année.</p> <p>Les superviseurs qui demandent aux AR/ACR ayant un horaire de 1 950 heures de travailler comme s'ils avaient un horaire de travail de 37,5 heures sont un sujet de préoccupation, comme l'exprime un représentant de l'IPFPC. Des représentants de la direction confirment que la sensibilisation des superviseurs et des AR/ACR est essentielle et pourrait bien faire l'objet d'une discussion à une réunion de la supervision à l'échelle du CNRC, car cela fait un moment que l'horaire de travail de 1 950 heures a été abordé et les nuances ont été oubliées. Les messages d'avertissement reçus lorsque les heures travaillées sont consignées ont entraîné de la confusion supplémentaire. Les RT mettent à jour une présentation sur les 1 950 heures que les GRH pourront fournir à leurs clients et</p>	
---------------------------------------	--	--

<p>89.4 <i>(suite)</i></p>	<p>des instructions actualisées à l'intention des superviseurs pour effectuer le suivi des heures travaillées de leurs employés suivant cette formule sont en cours de préparation pour les coordonnateurs de temps et les GRH.</p>	
<p>90.8</p>	<p>Clé USB multizone – Modalités d'utilisation</p> <p>En réponse aux préoccupations soulevées par des représentants du syndicat aux réunions précédentes, un représentant de la direction signale que M. Grubb, directeur général de la Direction de la sécurité, a chargé le gestionnaire, Programmes et politiques en matière de sécurité, d'effectuer un suivi avec les Services de technologies de l'information et du savoir (STIS) en ce qui a trait à l'importance d'expliquer clairement aux employés que les clés USB multizones ne doivent servir qu'à des fins de stockage temporaire. Il faut également veiller à encourager les employés à informer la Sécurité des pertes de données potentielles plutôt que mettre l'accent sur la possibilité de mesures disciplinaires.</p>	
<p>90.9</p>	<p>Nouvelle politique de communication du gouvernement du Canada (GC)</p> <p>Des représentants de la direction informent le comité que Lucie Vignola a été embauchée comme nouvelle directrice générale de la Direction des communications. M^{me} Vignola possède un imposant parcours professionnel au sein d'Innovation, Sciences et Développement économique (ISDE), du Conseil privé, du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), de Transports Canada, du Cabinet du ministre et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Un représentant de l'IPFPC propose que le point soit mis à l'ordre du jour de la réunion du CCM en mars 2018.</p>	
<p>90.10</p>	<p>Le point sur le dialogue du CNRC</p> <p>Des représentants de l'AEER font valoir que l'initiative du dialogue du CNRC comporte un grand nombre de nouvelles suggestions et que le rapport est impressionnant. Ils sont reconnaissants que leur apport apparaisse dans les résultats, que les réunions extraordinaires aient pu être coordonnées avec Roger Scott-Douglas, vice-président, Politiques et gouvernance, et leurs membres, et que l'accent sur la recherche soit ramené au CNRC. Les deux agents négociateurs ont travaillé ensemble à l'appui du travail essentiel du dialogue du CNRC.</p>	
<p>90.12</p>	<p>Documents de promotion des AR/ACR D1</p> <p>La direction fait savoir que le gestionnaire, Acquisition et classification des talents, Efficacité du milieu de travail, et un représentant de l'IPFPC ont discuté hors ligne pour expliquer la différence entre une barre (/) et aucune barre dans les taux de rémunération des AR/ACR.</p> <p>Des précisions étaient demandées par un représentant de l'IPFPC, car de la confusion subsistait au sujet du système de promotion</p>	

<p>90.12 (suite)</p>	<p>des AR/ACR. On leur avait dit en effet qu'une barre offre une possibilité d'avancement de plus d'une augmentation, mais dans les autres conventions collectives à échelons fixes il n'y a aucune barre et l'avancement est automatique. De plus, la politique d'avancement des AR/ACR précise qu'une promotion peut être appliquée à une barre, mais il semble que dans le cadre du processus actuel elle est appliquée chaque fois.</p> <p>En guise de réponse, un représentant de la direction déclare que le lancement de la nouvelle version des critères de promotion des AR/ACR dans un avenir prochain avec l'approbation prévue du Comité de la haute direction (CHD) à la fin du mois constituera l'occasion de discuter des cas D1 ainsi que des autres questions générales proposées sur le système de promotion des AR/ACR jugées utiles par les représentants de l'IPFPC.</p> <p>Une autre source de confusion est présentée par un représentant de l'IPFPC relativement à la différence entre le D1 et l'EEE : par exemple, une personne pourrait avoir un excellent EEE et se voir pourtant refuser une promotion D1, particulièrement s'ils couvraient la même période. Il relève également l'importance qu'une justification soit fournie à l'employé lui expliquant pourquoi il ne satisfait pas les exigences de la promotion D1. De plus, il note avec préoccupation que la préparation de l'EEE écrit et du D1 représente un fardeau administratif pour toutes les parties et demande s'il est possible de combiner les deux processus, par exemple s'il est possible dans SuccessFactors d'automatiser le D1 lorsque l'EEE est positif.</p> <p>Les représentants de la direction répondent qu'il pourrait y avoir un décalage entre les objectifs de l'EEE de l'année en question et le point de mire à long terme des objectifs des critères de promotion. La question pourrait être abordée avec le lancement prévu de la nouvelle version des critères de promotion des AR/ACR.</p>	
<p>91.7</p>	<p>Passage d'AT à ACR ou vice versa</p> <p>Un représentant de la direction informe le comité que les préoccupations soulevées par les représentants de l'AECR ont été examinées et que les conclusions ont été présentées directement à l'AECR avant la réunion. Selon les renseignements disponibles, il n'y a eu que quelques transitions d'employés d'AT à ACR. Les mutations visaient à tenir compte de nouvelles tâches ou d'un changement dans le niveau et le type de travail. De plus, bon nombre sont passées par des mesures de dotation annoncées. Il est mentionné que la plupart des personnes touchées ont atteint un niveau d'études supérieur à ce qu'exigent normalement les postes d'AT occupés.</p> <p>Des représentants de l'AECR rappellent au comité qu'ils avaient appelé l'attention il y a quelque temps sur le nombre croissant d'AT embauchés avec des Ph. D. Le poste d'AT ne doit pas être considéré comme la porte d'entrée à un poste d'ACR, car cela pourrait entraîner une érosion de l'effectif uniquement parce que la</p>	

<p>91.7 <i>(suite)</i></p>	<p>personne possède un niveau de scolarité supérieur. Toutefois, c'est ce qui semble maintenant se passer, que ce soit l'employé qui sollicite une reclassification ou la direction qui cherche à embaucher l'employé dans un poste d'ACR. Il est important que la création d'un poste d'AT de niveau supérieur équivalent soit tout d'abord sérieusement envisagée, car à de tels niveaux les limites entre le travail d'AT et d'ACR sont subtiles. Aussi, des préoccupations sont exprimées relativement à la possibilité que le groupe des AR/ACR ait pu être pris en considération pour réduire les frais d'heures supplémentaires des AT de niveau supérieur au sein d'un secteur du CNRC.</p> <p>Les représentants de la direction signalent que l'affectation du travail au groupe des AT ou des ACR repose sur un examen de la Classification au départ par rapport à la norme du groupe, à la suite duquel le mécanisme pour doter le poste est établi. Le marché actuel a fait apparaître un nombre croissant de personnes possédant un Ph. D qui postulent des postes d'AT, et leur niveau de scolarité supérieur ne peut empêcher que leur candidature soit acceptée. Si elles sont embauchées pour du travail d'AT, on s'attend également à ce que la plupart cherchent ensuite à obtenir un poste d'AR ou d'ACR qui correspond davantage à leurs capacités. Parmi les cas récents examinés, la plupart des AT ont postulé des postes d'ACR créés à la suite d'un changement dans le travail requis par le portefeuille.</p> <p>Des représentants de l'AECR s'inquiètent en outre que des employés des groupes AS et CS passent à des postes d'ACR.</p>	
<p>91.8</p>	<p>Bornes de recharge pour véhicules électriques</p> <p>Un représentant de la direction confirme qu'il y a une borne de recharge pour véhicules électriques aux installations d'Uplands d'Automobile et transport de surface (ATS) et que la suggestion que Royalmount serait un emplacement idéal pour une borne d'essai était transmise aux Services administratifs et gestion de l'immobilier (SAGI) si Ressources naturelles Canada (RNC)Can) recherchait des emplacements.</p>	
<p>92.4</p>	<p>Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique du CNRC</p> <p>Un représentant de la direction fait observer, pour donner suite à la demande des agents négociateurs, que des renseignements supplémentaires à propos du groupe de travail ont été communiqués en juillet 2017.</p>	
<p>92.5</p>	<p>Protocole d'entente sur la fermeture de décembre</p> <p>La direction confirme que toutes les mesures nécessaires ont été prises, ce qui a permis de terminer et de mettre en œuvre le protocole d'entente pour 2017.</p>	

<p>92.6</p>	<p>Avis de fin d'emploi</p> <p>Afin de donner suite à l'engagement de réexaminer le système actuel d'avis de fin d'emploi, un représentant de la direction confirme que si la période de la politique doit être respectée, les préoccupations des agents négociateurs à l'égard du système actuel qui inclut le préavis dans les lettres d'offre et de prolongation ont été entendues. Compte tenu du fait que les employés nommés pour une période déterminée peuvent avoir obtenu de multiples prolongations, dont certains même à la dernière minute, à partir du 1^{er} novembre 2017, les lettres rappelant aux employés la fin imminente de leur période d'emploi seront distribuées conformément aux périodes indiquées dans la politique. Les employés nommés à court terme, qui occupent des postes d'au plus un an moins un jour, devraient très bien connaître leur date de fin d'emploi et ne recevront donc pas de lettre supplémentaire. La date d'entrée en vigueur du changement a été choisie en tenant compte de la mise en œuvre de SuccessFactors qui a lieu en septembre et en octobre. Une communication à l'appui sera transmise aux gestionnaires principaux par la vice-présidente de la DRH à propos du changement et de l'importance des décisions opportunes relativement à la planification des ressources pour les employés, y compris les examens de la composition de l'effectif des employés nommés pour une période déterminée à trois et à cinq ans ainsi que la nécessité d'envoyer la lettre de rappel de fin imminente de la période d'emploi même si des démarches peuvent être en cours pour tenter d'obtenir du financement.</p> <p>Un représentant de l'AECR s'interroge sur la nécessité de continuer à utiliser le préavis initial vu cette lettre de fin d'emploi. Un représentant de la direction répond que l'exigence de maintenir l'avis dans les lettres d'offre et de prolongation ferait l'objet d'un examen.</p> <p>Des représentants de l'AECR demandent si les superviseurs pourraient tendre vers les prolongations vu la nécessité de prendre la décision plus tôt. Un représentant de la direction répond que les GRH peuvent aider les superviseurs et gestionnaires à étudier les prolongations plusieurs mois à l'avance lorsque la source de financement peut être incertaine. Des représentants des agents négociateurs font également remarquer que rien n'empêcherait un superviseur de dire à un employé de se préparer au pire lorsqu'il remet la lettre de fin d'emploi tout en tentant activement d'obtenir le financement nécessaire.</p> <p>Un représentant de l'AECR demande si le pouvoir de prendre de telles décisions pourrait être délégué à un échelon plus bas à la suite des suggestions émises pendant les discussions sur le dialogue. La direction fait savoir que le pouvoir devrait vraisemblablement être maintenu aux échelons des GP et des directeurs en raison de la structure de SuccessFactors.</p>	<p>I. Gingras (M. Marchand)</p> <p>I. Gingras (J. Grebenc)</p>
--------------------	--	--

	Nouveaux points	
93.4	<p>Changements organisationnels occasionnés par le dialogue</p> <p>Des représentants de la direction présentent au comité un aperçu et une possibilité de discussion approfondie au sujet des changements organisationnels dont il est question dans la récente communication du président qui fait le point sur le dialogue. Les changements organisationnels suivants font partie des 59 mesures découlant du dialogue et entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2017.</p> <p>À l'échelle divisionnaire, l'actuelle grande division du génie sera divisée en deux, Transport et fabrication, sous la direction du vice-président François Cordeau, et Génie, sous la direction du vice-président Ian Potter, en formation linguistique jusqu'à la fin de l'exercice financier et remplacé par intérim par Michel Dumoulin. Technologies émergentes relève maintenant de la vice-présidente Geneviève Tanguay. David Lisk demeurera vice-président par intérim du Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI).</p> <p>Le titre de gestionnaire principal (GP) sera remplacé par directeur général (DG), car GP ne représentait pas fidèlement le rôle pour les intervenants internes et externes. Un représentant de l'AECR demande si un DG est en poste pour les Services de conception et de fabrication (SCF). La direction fait savoir que, d'une façon générale, les titres de DG sont classés au niveau MGT 4 pour les centres de recherche à plus grande échelle, MGT 3 pour les groupes du CNRC et MGT 2 pour les plus petits groupes. Cependant, comme le gestionnaire principal actuel quitte son poste, certains des titres changeront pour le titre de directeur général, ce qui est prévu pour les SCF à l'avenir.</p> <p>Plusieurs postes de DG sont actuellement à pourvoir au même titre que les affectations intérimaires correspondantes. Il est donc projeté de doter ces postes par l'entremise des processus appropriés et d'assurer de la stabilité à l'organisme.</p> <p>Les postes de VP, GP et DG ont le profil linguistique bilingue impératif CBC en ce qui a trait aux exigences en matière de langues officielles. Étant donné le bassin limité de candidats qualifiés disponibles pour de tels types de postes, si une personne possédant toutes les qualifications et compétences, mais ne satisfaisant pas aux exigences linguistiques, était sélectionnée, de la formation linguistique serait fournie. Selon un représentant de l'AECR, le recours à de la formation linguistique pour une mesure de dotation impérative pourrait devoir être expliqué aux employés.</p> <p>Des représentants de la direction font savoir que les portefeuilles seront renommés en centres de recherche au lieu des anciens instituts, car il existait des raisons valables au changement du modèle il y a six ans. Technologies de l'information et des communications (TIC) sera divisé en technologies numériques et en technologies des composants; les idées des employés seront</p>	

<p>93.4 <i>(suite)</i></p>	<p>sollicitées. Nanotechnologie (NANO) à Edmonton sera élevé au rang de centre de recherche.</p> <p>Un représentant de l'AECR demande si la privatisation de l'Institut national de nanotechnologie (INNT) ira de l'avant. La direction indique que bien que la possibilité de privatisation en un groupe à but non lucratif demeure, il n'est pas prévu que le segment du CNRC soit privatisé en ce moment. Il est par ailleurs précisé que même si Nanotechnologie (NANO) continuera de collaborer activement avec les universités, il n'y aura plus de nominations conjointes.</p> <p>Un représentant de l'IPFPC est d'avis que le terme Centre de recherche a la connotation de centres géographiques, mais les employés des centres de recherche du CNRC sont répartis sur le territoire. Des représentants de la direction reconnaissent que les employés sont répartis parmi divers emplacements, mais le concept veut que ces emplacements divers se rassemblent pour former un seul Centre de recherche.</p> <p>La fusion de Santé et sécurité au travail (SST) et du Bureau des services environnementaux (BSE) sous un nouveau DG au moyen d'un processus concurrentiel est signalée par un représentant de la direction. Le nouveau DG pourrait apporter d'autres changements pour favoriser une relation de travail adéquate au sein de la nouvelle direction. Les deux groupes faisaient partie des Services administratifs et gestion de l'immobilier (SAGI).</p> <p>Un représentant de l'AECR demande s'il y aura réduction de personnel en raison de tous les changements organisationnels découlant du dialogue. Un représentant de la direction répond qu'aucune réduction n'est actuellement prévue, car le président souhaite de la stabilité au sein du CNRC, quoique le gouvernement puisse avoir ses propres plans et que certains secteurs puissent également nécessiter un examen plus approfondi pour établir leur viabilité à long terme.</p>	
<p>93.5</p>	<p>Promotion des AR/ACR, y compris D1</p> <p>On note que les renseignements demandés par l'IPFPC ont été fournis par la direction même si l'acquisition des données a dû se faire manuellement.</p> <p>Des représentants de l'IPFPC sont préoccupés, car il semble de plus en plus difficile d'obtenir une promotion en général même si elles sont plus courantes aux degrés 3 et 4. Ils ignorent si cela est intentionnel de la part du CNRC à cause des compressions budgétaires ou si les employés arrivent à un stade dans leur carrière où ils n'atteignent pas encore les niveaux requis pour une promotion. La préoccupation a également été formulée par le forum de discussion de l'appel à l'action, aussi à la recherche de données supplémentaires à analyser pour dégager des tendances. En guise de soutien, un représentant de l'IPFPC demande s'il peut communiquer les données qu'ils ont reçues de la direction. La</p>	

<p>93.5 (suite)</p>	<p>direction accepte à condition que les données ne soient diffusées qu'au groupe de l'appel à l'action et au dirigeant des AR/ACR.</p> <p>Selon les données fournies, 30 % des dossiers de degrés 3 et 4 ont été refusés en 2016 et environ 45 % en 2017. Les représentants de l'IPFPC espèrent que les taux d'approbation augmenteront avec la mise en œuvre des nouveaux critères de promotion.</p> <p>Des représentants de la direction font savoir que les décisions relatives aux promotions ne sont pas liées aux budgets ni à des quotas. L'approbation des promotions au niveau des agents principaux de recherche tourne en moyenne autour de 50 %. Compte tenu du nombre limité de dossiers de promotion, même une personne supplémentaire peut faire passer les approbations de 50 % à 40 % et il est ainsi difficile de tirer des conclusions à partir des statistiques. Une forte augmentation a également été enregistrée dans le nombre de dossiers présentés au Comité de promotions des ressources humaines (CPRH) de 2016 à 2017. Quelques plaintes officielles et griefs remettant en question les décisions découlant de la dernière ronde de promotion ont également été déposés.</p> <p>Des représentants de l'IPFPC se demandent si les AR/ACR admissibles ne sont pas encouragés à préparer leurs dossiers de promotion de degrés 3 et 4, d'autant plus qu'ils ne sont pas pénalisés si leur présentation est infructueuse. Par conséquent, les représentants sollicitent des données, si possible, sur le nombre de promotions comparé au nombre total de dossiers admissibles soumis et à quel niveau ils ont été refusés.</p> <p>Les représentants de la direction ne savent pas exactement si les données sur le nombre d'employés admissibles à une promotion sont disponibles, mais s'engagent à vérifier si la date d'examen des promotions est automatiquement avancée de six mois dans SIGMA si aucune mesure de promotion n'est entrée.</p> <p>Selon les commentaires reçus au CPRH, les dossiers sont bien construits et exprimés clairement avec la participation active de l'employé et de son superviseur et, au présent niveau, constitueraient un point de vue équilibré sur l'atteinte du niveau requis. Cependant, le degré de cohérence pourrait ne pas être le même dans l'examen initial effectué localement. Le lancement des nouveaux critères de promotion sera l'occasion de renseigner les AR/ACR et les gestionnaires sur le processus de promotion en général pour qu'il soit mieux compris et uniforme, d'autant plus qu'il peut être très démoralisant pour un AR ou ACR de ne pas être promu, au point d'être réticent à présenter un autre dossier de promotion pendant de nombreuses années même avec le soutien de la direction.</p> <p>Des représentants de l'IPFPC s'inquiètent du fait que les nouveaux AR/ACR sont embauchés au-dessus de la barre double (//) en raison des pressions du marché. Cela pourrait avoir comme</p>	<p>M. Marchand</p>
--------------------------------	--	--------------------

<p>93.5 (suite)</p>	<p>conséquence que des employés embauchés plus récemment et peut-être moins expérimentés soient placés à des niveaux supérieurs aux AR/ACR en poste depuis quelque temps au CNRC. On soutient que certains employés en poste pourraient être contrariés, car ils pourraient avoir l'impression que leur promotion est bloquée par la direction.</p> <p>L'importance d'un parcours de carrière pour les agents techniques (AT) est signalée par un représentant de l'AECR et il est heureux qu'il en soit question dans le dialogue.</p>	
<p>93.6</p>	<p>Question 11 sur la santé mentale du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) annuel</p> <p>Un représentant de l'AECR est préoccupé par le fait qu'à la question du sondage visant à établir si le CNRC fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, la proportion de réponses négatives du CNRC est supérieure à celle de la fonction publique en général. La présidente de l'AECR prend part aux travaux du comité de la Stratégie du mieux-être se déroulant à la fonction publique centrale et offre d'aider le CNRC à ce sujet. Elle signale également qu'il existe des questionnaires à la fonction publique centrale sur la santé mentale, mais que le CNRC n'a pas participé.</p> <p>La direction mentionne que la fusion de SST et du Bureau des services environnementaux a été appuyée par une hausse du financement avec la possibilité d'en consacrer une partie au travail de santé et sécurité mené au portefeuille et pour accroître la sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, même si cette dernière constitue une question complexe à aborder avec tact. Toute suggestion d'amélioration en la matière est la bienvenue, car l'organisme se penchera sur les pratiques exemplaires en sécurité physique et santé mentale, y compris la Stratégie du mieux-être à la fonction publique centrale. Les quatre ou cinq séances de formation sur les premiers soins en santé mentale qui avaient été offertes aux gestionnaires et superviseurs ont été bien reçues, mais la personne qui anime actuellement les cours quittera le CNRC en octobre. Une ressource à temps plein qui se consacre à la question est requise, et la direction travaille avec la Classification pour élaborer une description de poste appropriée. Toute suggestion au sujet de la description de poste est la bienvenue des agents négociateurs. On reconnaît que certains organismes semblent très bien réussir à discuter de façon positive de la santé mentale en milieu de travail. Le CNRC doit faire plus que simplement discuter ouvertement de la santé mentale en outillant les gestionnaires et superviseurs pour traiter de la question conformément à la formation sur les premiers soins en santé mentale.</p> <p>Le directeur de SST avait précédemment présenté au comité trois orientations différentes pour aborder la santé mentale et un examen des pratiques exemplaires pourrait trouver sa place dans</p>	

	<p>les activités du dialogue. On pense que le CNRC a participé aux questionnaires à la fonction publique centrale sur la santé mentale et que SST se penchait sur la façon d'intégrer la question aux rapports d'enquête de situation comportant des risques.</p> <p>Des représentants de l'AEER souhaitent assister à la formation sur les premiers soins en santé mentale. Des représentants de la direction répondent qu'ils étudieront la question.</p>	M. Marchand
93.7	<p>Paye de transition et paye finale</p> <p>Des représentants de l'AEER demandent des précisions relativement à l'incidence de la paye de transition sur la paye finale d'un employé qui quitte le CNRC. Un cas précis est relevé et on fait valoir qu'il semble y avoir une confusion accrue sur le paiement de transition, surtout lorsque l'on dit à des employés de garder dix jours de vacances pour tenir compte des problèmes avec Phénix à leur départ. Certains employés ont cru qu'ils ne seraient pas payés entièrement pour les heures travaillées sur leur dernière paye. En raison de tels problèmes, on demande qu'une nouvelle communication aux employés soit publiée pour apporter des précisions.</p> <p>Des représentants de la direction font mention d'une communication de 2013 de la vice-présidente de la Direction des ressources humaines relativement au régime de paye en arriérés pour les paiements salariaux qui a été mis en œuvre en 2014. On fait remarquer que la fonction publique passait à un système d'arriérés dans les payes plus efficace et opportun en partie pour réduire le plus possible les trop-payés et les recouvrements. Pendant la mise en œuvre du changement le 21 mai 2014, les employés en poste devraient normalement ne pas avoir reçu de paye à cette date de paye, car la période de paye s'étendait du 24 avril au 7 mai 2014, la même pour laquelle ils avaient déjà été payés le 7 mai 2014. Toutefois, une paye de transition spéciale avait été mise en place pour assurer la continuité de la rémunération pour la paye du 21 mai 2014 et de ce fait les employés avaient en réalité été payés deux fois pour la période du 24 avril au 7 mai 2014. Il était entendu que cette paye de transition spéciale serait ensuite recouverte de la paye finale de l'employé après son départ. Les employés seraient quand même payés en entier pour toutes les heures travaillées.</p> <p>Les employés portés à l'effectif suivant la mise en œuvre de la paye de transition n'ont pas été touchés puisque leur première paye n'a été reçue qu'environ quatre semaines après leur date de début et les paiements se sont poursuivis toutes les deux semaines.</p> <p>Les représentants de la direction reconnaissent que la terminologie peut être difficile à comprendre pour les employés, même avec les questions et réponses de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), et peut être encore plus</p>	

<p>93.7 <i>(suite)</i></p>	<p>complexe pour les employés nommés pour une période déterminée. Les agents négociateurs sont invités à présenter des cas précis à Joe Grebenc, gestionnaire, Relations de travail et Rémunération et avantages sociaux, qui, en accord avec le conseiller en rémunération responsable, apportera des précisions sur ce qui se passe dans ces cas.</p>	<p>J. Grebenc</p>
<p>93.8</p>	<p>Politique sur les déchets et le recyclage</p> <p>Un représentant de l'IPFPC demande si une politique sur les déchets et le recyclage est en place au sein du CNRC. Il s'interroge sur le coût, l'efficacité et l'efficience de demander à des chercheurs, qui touchent d'importants salaires, d'apporter leurs propres déchets et leur recyclage à un lieu central. Il signale en outre qu'on demande maintenant à certains AT de gérer les bacs de recyclage centraux locaux, ce qui occupe encore plus leur temps. La baisse de disponibilité du personnel de nettoyage et d'entretien et des magasins du CNRC a amené les représentants des deux unités de négociation à se demander si de tels changements sont liés à des restrictions budgétaires.</p> <p>Des représentants de la direction confirment qu'aucune politique sur le sujet n'est en place et que le changement remonte à trois ou quatre ans en même temps que l'importante initiative dans la fonction publique de sensibilisation au recyclage. Tous les employés ont également une responsabilité sociale pour collaborer. Malgré l'incertitude quant à l'incidence sur les budgets, la portée du contrat général des SAGI a certainement été réduite. Les représentants de la direction acceptent de s'informer auprès des SAGI si des renseignements supplémentaires sont disponibles sur la question et de rendre compte des résultats directement aux agents négociateurs.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>93.9</p>	<p>Bureaux de la région de l'Ontario du PARI</p> <p>Le personnel administratif des bureaux régionaux de l'Ontario du PARI a communiqué avec des représentants de l'AEER pour savoir si certains des bureaux fermeraient ou déménageraient. Même si l'AEER a reçu une réponse se rapportant aux déménagements opérationnels locaux, le personnel administratif craint toujours d'être regroupé au nouvel emplacement du centre-ville de Toronto sur Bay Street, à la différence des autres collègues occupant des postes de niveau supérieur qui seront envoyés au bureau d'Oakville, plus près de leur domicile. Cela augmenterait de façon considérable les coûts et le temps de déplacement, en voiture ou en transport en commun, du personnel administratif qui travaille actuellement dans les bureaux d'Oakville et habite à Burlington. On soutient également qu'un tel changement, s'il était mis en œuvre, représenterait de 40 à 60 kilomètres supplémentaires de trajet pour les employés, et les dispositions relatives à la réinstallation pour l'écart de 40 kilomètres devraient être appliquées. Un représentant de l'AEER exprime des préoccupations selon lesquelles les besoins</p>	

<p>93.9 (suite)</p>	<p>du personnel administratif dans ces bureaux semblent ne pas être pris en compte et demande une véritable consultation si les rumeurs des changements sont fondées.</p> <p>Des représentants de la direction s’engagent à s’informer auprès des GRH pour le PARI relativement aux préoccupations exprimées par le représentant de l’AECR et à transmettre l’information hors ligne.</p>	
<p>93.10</p>	<p>États des gains</p> <p>Des représentants de la direction informent le comité que les états des gains imprimés cesseront d’être envoyés par la poste chez les employés à partir du 20 septembre 2017. Les agents négociateurs ont déjà été informés du changement et une série d’annonces ont incité les employés à accéder à leurs états des gains au moyen de l’Application Web de la rémunération (AWR). Des instructions très détaillées ont été fournies.</p> <p>Les questions initiales soulevées par les employés comprennent des messages d’erreur se rapportant à maCLÉ, des écrans qui n’affichent pas l’information, l’accès par le réseau de la zone verte et la façon d’imprimer en privé sur une imprimante en réseau. Environ 30 employés se sont présentés à la suite de la première communication et seulement 10 avec la deuxième. La direction a relativement bon espoir que les problèmes futurs vécus par certains employés pourront être résolus efficacement et encourage les agents négociateurs à porter tout problème à l’attention.</p> <p>Les représentants des deux agents négociateurs expriment de la frustration relativement à l’utilisation du réseau de la zone verte, notamment la grande lenteur du système, et font part de l’importance d’avoir des instructions claires avec un lien vers l’AWR. On reconnaît qu’un bon nombre d’employés ne vérifieront pas leurs états des gains.</p> <p>Des représentants de l’AECR rappellent au comité l’importance de vérifier régulièrement les états des gains, car si le gouvernement commet une erreur sur la paye, l’employé a l’obligation de rembourser le trop-payé. Ils demandent également une copie des instructions pour accéder à l’AWR à afficher sur leur site Web, ce à quoi les représentants de la direction consentent.</p> <p>Un représentant de la direction confirme que les relevés de pension annuels ne seront pas émis dans l’ensemble du gouvernement en raison des problèmes liés au système de paye Phénix.</p>	<p>M. Marchand C. Fraser</p>
	<p>Tour de table</p>	
	<p>Employé de longue date nommé pour une période déterminée qui n’a pas obtenu de prolongation ni de poste permanent</p> <p>Un représentant de l’IPFPC présente le cas d’un employé nommé pour une période déterminée du groupe des AR/ACR qui n’a pas</p>	

	<p>obtenu de prolongation ni n'est devenu employé permanent après 8,5 ans de service même s'il venait d'obtenir une promotion D1. On s'inquiète du fait que les employés nommés pour une période déterminée dans une telle situation n'ont pas le droit d'être traités comme le serait un employé permanent même après seulement un an de service. Ils seraient également considérés comme des candidats de l'extérieur pour toute possibilité d'emploi future au CNRC après la fin de leur emploi. Le représentant demande en outre si des services de soutien à la transition seraient offerts et si les curriculum vitæ des employés pourraient être distribués parmi les vice-présidents scientifiques pour faciliter la recherche de possibilités d'emploi.</p> <p>La direction confirme que quelques employés de longue date nommés pour une période déterminée au-delà des trois et cinq ans de service au CNRC peuvent, dans certains cas, avoir occupé des postes au sein de différents secteurs du CNRC, tant et si bien que le directeur peut ne pas très bien connaître leur durée de service complète. On convient qu'une plus grande attention doit être portée dans pareils cas et d'examiner le soutien qui pourrait être offert au cas par cas.</p>	
	<p>Prochaine réunion du CCM (94^e réunion – 13 décembre 2017)</p> <p>La prochaine réunion est prévue le 13 décembre 2017 de 9 h à 15 h, selon les points à l'ordre du jour devant faire l'objet d'une discussion.</p>	
	<p>La séance est levée à 12 h 35.</p>	