

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA (CNRC)

COMPTE RENDU DE LA 96^e RÉUNION

DU

COMITÉ DE CONSULTATION MIXTE (CCM) DU CNRC

DATE : 20 juin 2018
HEURE : 9 h
LIEU : Salle de conférence du 2^e étage, immeuble M58

PARTICIPANTS

Présidente

Patricia Loder, présidente, équipe de consultation, CNRC-IPFPC

Représentant le CNRC

Roman Szumski, vice-président, Sciences de la vie
Emily Harrison, vice-présidente, Direction des ressources humaines (DRH)
Amy Campbell, directrice, Initiatives spéciales, 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, CNRC-IPFPC
Christine Poirier, chef d'équipe, Relations de travail
Cathy Cheung, présidente, groupe des AR/ACR
Dominique Charbonneau, présidente, groupe des Sciences de la vie
Stephan Grosse, dirigeant, groupe des 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

Margaret McKay, agente principale de l'éthique et chef, Secrétariat de la haute direction
Roger Scott-Douglas, secrétaire général

POINT

**COMPTE RENDU DE LA 96^e RÉUNION DU CCM —
DISCUSSION**

SUIVI

96.1	Approbation de l'ordre du jour L'ordre du jour est approuvé par les membres à la suite de l'ajout des mises à jour demandées par l'AECR pour la période probatoire, le	
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

DISCUSSION

96.1 (suite)	rapport sur les femmes en recherche du CNRC, l'examen des politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et la Politique de communication du CNRC.	
96.2	<p>Compte rendu de la 95^e réunion du CCM</p> <p>En raison de la publication tardive de l'ébauche du compte rendu, les membres conviennent que le compte rendu sera approuvé par le secrétaire dès qu'ils auront eu suffisamment de temps pour l'examiner en détail et transmettre les modifications nécessaires, le cas échéant.</p> <p><i>Remarque du secrétaire : Un certain nombre de modifications ont été communiquées, et le compte rendu a été jugé approuvé le 7 août 2018.</i></p>	M. Marchand Tous les membres du Comité
96.3	Mesures de suivi de la 95^e réunion	
84.5	<p>Le point sur Phénix et problèmes connexes (formulaires T4 et prestations en C.-B.)</p> <p>L'AECR demande si Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) ou le CNRC est responsable des déductions pour frais médicaux en C.-B. puisqu'ils ont commis des erreurs dans les formulaires T4 de ses membres.</p> <p>La direction répond que la responsabilité incombe à SPAC.</p>	
87.5	<p>Période probatoire</p> <p>L'AECR réitère l'importance de sa demande de données visant à déterminer si ses membres qui obtiennent un poste permanent après avoir travaillé au CNRC pendant au moins trois ans en tant qu'employés nommés pour une période déterminée ont ainsi dû travailler plus longtemps comme employés stagiaires.</p> <p>La direction fait remarquer que les données demandées doivent être obtenues auprès de diverses sources et que leur exactitude doit donc être validée manuellement par une personne dont la disponibilité est actuellement limitée. Elle s'engage toutefois à transmettre les résultats. D'autres changements sont également en cours pour faciliter l'extrait de ces renseignements à l'avenir.</p>	
87.15	<p>Avis de changement d'effectif aux agents négociateurs</p> <p>La direction signale qu'un examen de l'exactitude des rapports servant à la production de ces avis a récemment été entrepris et qu'un ensemble détaillé de directives a été produit. Les étudiants recevront une formation sur ces rapports afin de pouvoir émettre les avis mensuels dans le cadre d'une mesure temporaire pendant cette période de capacité restreinte.</p> <p>L'AECR fait remarquer que le rapport d'avril est le dernier qu'elle a reçu.</p>	
88.9	Plans d'amélioration du rendement (PAR)	

DISCUSSION

<p>88.9 (suite)</p>	<p>L'IPFPC affirme que la prolongation des PAR se poursuit sans que des changements soient apportés aux indicateurs de rendement clés ou qu'on y trouve toujours des taux d'utilisation et des objectifs de recettes. En outre, il souhaite que le groupe de travail hors ligne fasse le point et qu'une autre réunion ait lieu.</p> <p>La direction accepte d'envoyer une mise à jour directement aux deux agents négociateurs.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>89.4</p>	<p>Semaine de travail de 37,5 heures ou horaire de travail de 1 950 heures pour les AR/ACR</p> <p>La direction confirme que la plupart des agents de recherche (AR) et des agents du Conseil de recherches (ACR) du portefeuille Dispositifs médicaux (DM) ont adopté un horaire de travail de 1 950 heures au printemps. De plus, la Foire aux questions (FAQ) concernant cet horaire de travail a été mise à jour dans MaZone aux fins de clarté.</p>	
<p>90.4</p>	<p>Santé mentale au CNRC</p> <p>La direction déclare que les ressources existantes serviront à poursuivre le travail que l'ancien directeur de la santé et de la sécurité de la Direction des ressources humaines a entamé. Dans le cadre de cette initiative, le CNRC s'intéresse également au sondage Protégeons la santé mentale au travail du Conseil national mixte (CNM) portant sur 13 facteurs psychologiques au travail.</p> <p>L'AECR fait observer qu'il pourrait s'écouler encore 18 mois avant que ce sondage ne soit lancé.</p>	
<p>90.11</p>	<p>Taux d'utilisation du personnel et codes horaires A1 et B de SIGMA</p> <p>La direction a confirmé que certains centres de recherche tiennent toujours compte des taux d'utilisation du personnel à la suite des consultations du Dialogue CNRC, mais que le Cadre de gestion du rendement (CGR) approuvé en avril n'inclut pas ces taux. Il sert de norme visant à surveiller et à évaluer le rendement dans l'ensemble du CNRC.</p> <p>En réponse, l'IPFPC s'interroge sur le recours continu aux taux d'utilisation dans les PAR qui, selon lui, échappe au contrôle de ses membres et il rappelle l'importance que les objectifs soient spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART).</p>	
<p>93.5</p>	<p>Cas de promotion des AR/ACR comprenant le formulaire D1</p> <p>La direction confirme que, selon les généralistes des ressources humaines (GRH), il incombe à la direction des centres de recherche locaux de communiquer directement avec les employés au sujet de leur admissibilité à une promotion à venir. Elle ajoute que les délais sont toujours serrés, peu importe si le processus d'approbation local est officiel ou non. Également, les rapports de SIGMA intègrent le congé de maternité et le congé parental dans la période de séjour.</p>	

DISCUSSION

<p>93.5 <i>(suite)</i></p>	<p>L'IPFPC fait remarquer que ses membres ont déclaré qu'ils n'avaient pas participé à des conversations sur une promotion avec leur gestionnaire. Par conséquent, bon nombre d'entre eux ne connaissent pas leur admissibilité. De plus, les ACR non chercheurs actuels estiment qu'ils ne peuvent pas évoluer autant que leurs collègues nouvellement embauchés. D'autres affirment qu'il y a un manque de soutien à l'égard de la production de leur énoncé de perfectionnement professionnel, notamment en ce qui concerne les échéanciers internes clairs et adéquats, ainsi que les lignes directrices et les formulaires joints. Selon eux, une solution viable serait que les GRH qui préparent déjà ces renseignements pour leur gestionnaire local en informent également les employés admissibles. Également, ils demandent s'il est possible d'utiliser SuccessFactors ou MaZone pour améliorer les communications.</p> <p>La direction fait observer que le perfectionnement professionnel est une responsabilité conjointe de l'employé et de son gestionnaire, et qu'il est fondé sur l'étape où en est l'employé dans son perfectionnement et l'obtention éventuelle du niveau ARA/ACR-3 ou APR/ACR-4 dans sa carrière. Elle ajoute qu'elle s'informerait hors ligne de tous les cas particuliers qui lui seront signalés. On examinera l'efficacité de MaZone et d'Écho pour accroître la sensibilisation à l'égard des promotions à venir des AR/AC puisque SuccessFactors ne peut être configuré pour le moment en vue de supporter cette fonctionnalité.</p> <p>L'IPFPC accueille favorablement le processus d'appel, mais il estime que les délais sont extrêmement serrés et il souhaite connaître les résultats afin d'en valider l'efficacité.</p> <p>La direction précise que l'efficacité du processus d'appel est en cours d'évaluation à la lumière de la charge de travail déjà lourde du comité de promotion. Elle ajoute que l'évaluation de l'examen des critères de promotion des conseillers en technologie industrielle (CTI) a été retardée et elle s'engage à consulter l'IPFPC dans le cadre de ce processus. Une analyse de la valeur continue du formulaire D1 est en cours en réponse aux préoccupations soulevées par les employés et l'IPFPC.</p>	<p>M. Marchand</p> <p>E. Harrison</p>
<p>95.5</p>	<p>Comité sur la diversité du RCN</p> <p>En ce qui a trait à l'engagement de la direction de présenter plus de précisions concernant l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et le rôle du Comité sur l'équité en matière d'emploi, on signale que l'ACS+ et l'équité en matière d'emploi s'inscrivent toutes les deux dans le cadre élargi de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) du Conseil du Trésor (CT) qui sera lancé cet automne au CNRC. L'ACS+ est un outil de gouvernance analytique complet qui facilite l'intégration systématique de diverses considérations liées au sexe dans les politiques, les plans, les programmes et les processus décisionnels stratégiques, tandis que l'équité en matière d'emploi est l'exigence légale de viser un effectif complet et représentatif de la population canadienne lors des activités d'embauche, de maintien en poste et de promotion. Au CNRC, il existe actuellement des lacunes particulières sur le plan de</p>	

DISCUSSION

<p>95.5 (suite)</p>	<p>l'équité en matière d'emploi dans le domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM), et cet impact se reflète en partie dans le rapport sur le recrutement et le maintien en poste des femmes en recherche au CNRC. Ce rapport renferme dix recommandations, et l'on espère qu'il sera diffusé à plus grande échelle une fois que les annexes de l'entrevue auront été épurées plus à fond de manière à protéger complètement l'identité des chercheurs et des agents techniques interrogés. La ministre fédérale des Sciences, Kirsty Duncan, est au courant de l'existence du rapport du CNRC et cherche à obtenir des renseignements auprès des autres ministères à vocation scientifique pour établir s'il existe des problèmes de disparité en raison du sexe et des autres groupes désignés de l'équité en matière d'emploi. Les activités prévues dans l'ACS+, l'EDI et, surtout, le recrutement et le maintien en poste des femmes mobilisées dans des activités de recherche sont activement préconisés par les différents vice-présidents.</p> <p>L'AECR préconise une représentation au sein des comités et demande une copie du rapport sur les femmes en recherche au CNRC. L'IPFPC suggère la publication du rapport sans les annexes en tant que solution provisoire et rappelle au Comité qu'il a lui aussi mené récemment une vaste enquête sur les femmes en science, dont les résultats ont été communiqués au président et à la ministre Duncan.</p> <p>La direction s'engage à remettre une copie du rapport sans les annexes à l'AECR et, une fois que la structure de gouvernance de l'EDI aura été mise en œuvre en vue de la gestion de tout chevauchement entre l'ACS+ et l'équité en matière d'emploi, à tenter d'assurer la représentation appropriée des agents négociateurs et à l'obtention de leurs commentaires.</p>	<p>E. Harrison</p>
<p>95.6</p>	<p>Réinitialisation de l'ensemble des politiques de gestion des personnes du SCT</p> <p>L'AECR est mécontente de ne pas avoir encore obtenu les commentaires sur les politiques de gestion des personnes du CT que le CNRC a adoptées ou les politiques semblables qui ont été appliquées; en fait, elle souhaite s'assurer que les comités de réinitialisation des politiques dont elle fait partie jouent un rôle utile pour le CNRC.</p> <p>La direction se dit désolée que ce renseignement n'ait pas été transmis depuis sa demande à la dernière réunion et elle s'engage à lui présenter directement la rétroaction demandée d'ici quelques semaines.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>95.8</p>	<p>Service de guide-expert du PARI, et Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDEC)</p> <p>Les deux agents négociateurs informent les membres du Comité que même s'ils sont tenus au courant de l'évolution des choses au moyen de réunions ou d'appels bimensuels, il y a encore beaucoup d'incertitude quant à la date d'entrée en vigueur du changement et aux questions de savoir qui paie les salaires et les fournitures, et quelle organisation doit</p>	

DISCUSSION

<p>95.8 <i>(suite)</i></p>	<p>préparer les plans d'Engagement envers l'excellence (EEE) pour l'exercice en cours.</p> <p>On incite les employés, tout comme la direction, à continuer de poser des questions pertinentes, pendant cette période de transition.</p>	
Nouveaux points		
<p>96.4</p>	<p>Le point sur les politiques du Secrétariat de la haute direction</p> <p>Margaret McKay, agente principale de l'éthique et chef du Secrétariat de la haute direction, fait le point sur la révision prévue de la politique sur la prévention du harcèlement et la résolution des conflits, du Code de conduite ainsi que de la politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat au cours du prochain exercice. Il s'agit notamment de transférer la responsabilité quotidienne de ces politiques à l'agent principal de l'éthique, sous la direction du chef du Secrétariat de la haute direction.</p> <p><u>Politique sur la prévention du harcèlement et résolution des conflits, et Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement</u></p> <p>Bien que chaque plainte de harcèlement soit différente, on espère pouvoir simplifier la directive grâce à des délais plus courts, à une amélioration des communications et à la rapidité d'exécution, tout en préservant la justice naturelle. Il faut également clarifier la définition du harcèlement pour déterminer si le paragraphe détaillé qui suit fait partie de la définition réelle puisqu'il semble être inclus à titre d'exemple. On doit officialiser les mesures de soutien comme les discussions initiales avec les employés au sujet de la nature de leurs préoccupations, expliquer le format d'une plainte de harcèlement et diriger les employés vers leurs agents négociateurs respectifs. Il faut aussi trouver d'autres idées sur la meilleure façon de conseiller et d'appuyer la direction tout en protégeant la vie privée lorsque le répondant est avisé de la plainte et de la décision définitive rendue, afin que la direction puisse se consacrer au rétablissement d'un milieu de travail sain en donnant suite aux conclusions d'une enquête de harcèlement. On demande l'avis des agents négociateurs pour appuyer cette révision.</p> <p>L'IPFPC fait remarquer que les activités de rétablissement doivent être axées sur le début du calendrier, car il est difficile de contrôler le résultat final. L'IPFPC et l'AECR accueillent favorablement la tenue de nouvelles consultations sur la révision de cette politique et de cette directive, car les consultations sur les modèles actuels sont très efficaces et importantes pour leurs membres. Plus particulièrement, il faut se pencher sur la norme d'examen afin que les enquêteurs aient un mandat clair sur lequel fonder une enquête efficace, mais rapide, surtout lorsque de nombreux incidents présumés se produisent sans témoins collaboratifs. L'IPFPC et l'AECR apprécient l'inclusion de mesures de soutien initiales pour leurs membres et ils soulignent l'importance que l'agresseur présumé ne participe pas à la réalisation de l'enquête.</p> <p><u>Code de conduite</u></p>	

DISCUSSION

<p>96.4 (suite)</p>	<p>M^{me} McKay signale que les nouvelles valeurs du CNRC nécessiteront une mise à jour en conséquence du <i>Code de conduite</i>. L'initiative sur l'EDI, qui met l'accent sur l'importance de créer des milieux de travail sains qui accueillent respectueusement des idées et des personnes différentes, devrait être lancée bientôt, mais il est difficile pour le moment d'en prévoir toutes les répercussions sur le <i>Code</i>.</p> <p><u>Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat</u></p> <p>M^{me} McKay informe également le Comité des discussions en cours concernant l'élaboration de lignes directrices et d'outils visant à sensibiliser les employés aux obligations légales aux termes de la <i>Loi sur les inventions des fonctionnaires</i> de divulguer la propriété intellectuelle (PI) même lorsqu'ils sont en congé non payé ou touchent des subventions et des contributions dans le cadre de programmes universitaires.</p> <p>L'IPFPC craint qu'on pense que la PI établie entre les chercheurs du Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) et du CNRC collaborant avec des entreprises participant au programme de certificat soit conservée par l'entreprise et non par l'État. L'AECR demande si cette question relève de la responsabilité de l'éthique ou de la sécurité.</p> <p>M^{me} McKay reconnaît que le PARI participe aux discussions sur la propriété intellectuelle et que, même si ce volet incombe à l'éthique, les responsables de la sécurité y prennent part également.</p>	
<p>96.5</p>	<p>Recouvrement des trop-payés</p> <p>L'AECR craint que ses membres l'informent que des trop-payés non remboursés ont été recouverts à même les premiers fonds disponibles dans le cadre des révisions salariales, que des retenues sur la paye régulière ont été effectuées sans préavis ou que des recouvrements ont eu lieu alors que la direction avait accepté de les suspendre. Elle se demande pourquoi ces activités se produisent pendant le contrôle de la paye de façon que 60 % des paiements d'urgence soient versés, au besoin, dans un délai de trois à cinq jours. Également, le formulaire de validation des difficultés financières dans le cadre du processus d'approbation dont le président du CNRC se sert pour autoriser les recouvrements de moins de 10 % a été jugé trop invasif, d'autant plus que ces paiements en trop découlent de mesures prises ou non par l'employeur et non par l'employé. De plus, en raison des problèmes actuels de Phénix en général, on propose que les employés disposent d'autres mécanismes de recouvrement à l'extérieur du système de paye, comme les chèques à remettre aux Finances, mais il est important que les chèques soient encaissés sans délai sur demande.</p> <p>L'IPFPC se dit préoccupé par le fait que le degré de difficulté peut être très différent d'une personne à l'autre et que chacun doit être traité avec respect et intégrité. De plus, en raison de la situation actuelle du système de paye Phénix, il se demande pourquoi une paye entière doit être arrêtée au moment de la découverte d'une erreur et souhaite savoir quel</p>	

DISCUSSION

<p>96.5 <i>(suite)</i></p>	<p>processus de validation est en place pour les formulaires T4 qui sont actuellement émis par le système.</p> <p>La direction reconnaît les erreurs de communication concernant certains recouvrements de trop-payés et s'en excuse. Elle envisage d'autres solutions de rechange raisonnables et souples pour les recouvrements requis, comme le report aux révisions salariales à venir ou le paiement des heures supplémentaires. Elle collabore également avec les Finances au recouvrement des sommes dues au moyen de paiements par chèque et par carte de crédit. Le recouvrement par défaut du CT provient des premiers fonds disponibles, mais le CNRC a toujours fait preuve d'une plus grande souplesse au besoin, bien que dans le cas des recouvrements de sommes inférieures à 10 %, le président soit le seul à bénéficier du pouvoir d'approbation délégué. À cette fin, la direction utilise le formulaire de justification transmis par l'Association des gestionnaires en rémunération dans l'ensemble de la fonction publique. Toutefois, elle examine actuellement le formulaire et souhaite recevoir des suggestions au sujet du niveau de détail approprié pour justifier les cas de difficultés financières tout en respectant la vie privée de la personne, car chaque cas est différent. La direction confirme que la priorité absolue consiste à s'assurer que les employés sont rémunérés et que cette situation a préséance sur les révisions salariales en cours. On procède généralement à la révision de la liste de paye de Phénix deux jours avant la date de la paye et l'on communique avec tous les employés qui ne reçoivent pas leur paye habituelle pour savoir si un paiement d'urgence est nécessaire. Dans l'affirmative, ce paiement est normalement versé plus tard dans la même semaine.</p>	<p>J. Grebenc A. Campbell AECR/IPFPC</p>
<p>96.6</p>	<p>Accès à la rémunération et aux avantages sociaux</p> <p>Les deux agents négociateurs se disent préoccupés par la réception d'un message d'absence du bureau en réponse aux courriels envoyés au cours des deux dernières années aux conseillers en rémunération et par le fait que les membres doivent présenter trois ou quatre demandes avant de recevoir une réponse. Ce manque d'accès ou cet accès limité est particulièrement difficile lorsqu'il s'agit de recouvrements ou que l'on croit que des erreurs se sont produites dans les paiements rétroactifs en raison de lacunes dans le service. On recommande que des listes détaillées des problèmes potentiels soient tenues à jour en vue d'une enquête approfondie et de la confirmation que tout est en ordre à la suite des révisions salariales. De plus, comme il s'agit des premières révisions rétrospectives du système de paye Phénix, il faut procéder à une analyse des leçons apprises et des pratiques exemplaires, y compris dans le cas des communications aux employés.</p> <p>Les membres de l'AECR sont en contact en raison de l'absence de paiements des heures supplémentaires en 2018. Ils reconnaissent que la patience est de mise, mais estiment qu'il faut trouver un équilibre entre les besoins des employés et ceux des conseillers en rémunération. Également, ils suggèrent l'élaboration et la tenue à jour d'une foire aux questions sur la rémunération dans MaZone comme ressource utile qui</p>	

DISCUSSION

<p>96.6 <i>(suite)</i></p>	<p>aidera les employés et réduira le volume des demandes de renseignements.</p> <p>En plus de l'article paru le 7 juin dans <i>Écho</i> au sujet des retards dans le traitement et de la lourde charge de travail attribuable aux révisions dans des délais serrés, la direction reconnaît le mécontentement des employés et les remercie de leur patience. Elle travaille avec les conseillers en rémunération afin d'évaluer la façon la plus efficace et la plus efficiente d'équilibrer leurs journées pour que la paye soit traitée, que les exigences législatives concernant les révisions soient respectées et que les demandes de renseignements des employés soient traitées par des changements aux messages d'absence du bureau. En plus d'envisager une nouvelle répartition de la charge de travail et d'embaucher quatre nouveaux conseillers en rémunération, plusieurs conseillers en rémunération partis récemment à la retraite sont revenus pour apporter un soutien supplémentaire au cours des mois d'été. Les Relations de travail et les étudiants apportent aussi un coup de pouce, dans la mesure du possible. Il ne reste qu'à réviser les conventions collectives des AR/ACR et des membres de la Catégorie d'exploitation (OP), ce qui prendra toutefois un certain temps en raison de la taille d'un groupe et de la complexité du traitement rétroactif des révisions sur quatre ans pour les heures supplémentaires, la disponibilité et les rappels au travail. Les conseillers en rémunération doivent satisfaire à des normes de rendement élevées et, pour régler les problèmes actuels liés à la charge de travail, ils gèrent plusieurs comptes et font des heures supplémentaires afin que la paye soit administrée avec précision toutes les deux semaines pendant le traitement des révisions. Ils espèrent commencer à traiter les heures supplémentaires le mois prochain.</p> <p>L'IPFPC et l'AECR présentent une autre demande de renseignements au sujet de l'état des relevés de pension, dont la dernière mise à jour en ligne remonte à décembre 2015.</p> <p>La direction répond qu'elle n'a plus accès aux pensions et que les employés souhaitant une mise à jour doivent communiquer directement avec le Bureau des pensions.</p>	
<p>96.7</p>	<p>Modèle de politique d'intégrité scientifique</p> <p>Roger Scott-Douglas, secrétaire général, fait le point sur l'ébauche du modèle de politique d'intégrité scientifique (PIS) du gouvernement du Canada que Mona Nemer, conseillère scientifique en chef, a formulé en collaboration avec les chercheurs, l'IPFPC et le SCT pour donner suite aux protocoles d'entente conclus en 2016 entre le Secrétariat et l'IPFPC. On demande aux 13 ministères et organismes à vocation scientifique d'examiner cette ébauche et de donner leur avis, ce qui les aidera à concevoir leurs propres politiques d'intégrité scientifique avec l'IPFPC. Ces politiques ont pour but de promouvoir des normes d'excellence scientifique acceptées par l'ensemble de la communauté scientifique et du milieu de la recherche. Elles visent également à assurer une communication ouverte et transparente des connaissances et des avis</p>	

DISCUSSION

<p>96.7 (suite)</p>	<p>scientifiques qui profiteront aux Canadiens et qui ne comporteront aucune ingérence politique et des intervenants, tout en respectant la <i>Loi sur l'accès à l'information</i>, le <i>Code de valeurs et d'éthique pour le secteur public</i> et la <i>Directive sur la gestion des communications</i> du SCT, qui s'appliquent tous au CNRC. On présente à la direction des directives sur les limites de la diffusion de l'information scientifique, la reconnaissance de la contribution des autres membres de la communauté scientifique et les responsabilités des chercheurs et des gestionnaires.</p> <p>Le CNRC avait demandé à son personnel scientifique d'examiner l'ébauche de politique. Le bureau du conseiller scientifique en chef a accueilli favorablement la rétroaction des employés, qui s'est soldée par la présentation de 15 points pertinents. Les réponses englobaient notamment l'application de la portée de la politique aux personnes qui se consacrent à la recherche d'intérêt national plutôt qu'aux avantages commerciaux et industriels directs pour une entreprise, la protection et la couverture de la propriété intellectuelle par des accords de non-divulgaration ainsi que par la participation de la direction, les répercussions négatives potentielles pour les partenariats, l'inclusion des collaborateurs, l'évitement des partis pris personnels dans la recherche, les pratiques courantes en communication scientifique en vue de la présentation d'un consensus scientifique ou d'une opinion dominante plutôt qu'à des points de vue divergents, la prise en compte de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>, et le recours à une démarche pratique pour son application. Les membres du Comité sont priés de transmettre tout commentaire supplémentaire au secrétaire général.</p> <p>Le secrétaire général souligne que le CNRC est un chef de file dans ce domaine au gouvernement en raison de sa politique efficace en matière d'intégrité de la recherche qui a été mise à jour en 2013 et qui est pertinente non seulement pour les employés scientifiques des groupes de l'IPFPC, mais pour tout le personnel, y compris les agents techniques (AT) et les membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) de l'AECR. Par conséquent, la mise en œuvre du modèle de PIS et ses liens avec les relations avec les médias doivent tenir compte de la politique actuelle en matière d'intégrité de la recherche du CNRC.</p> <p>L'IPFPC signale que le CNRC a participé à l'élaboration conjointe de l'ébauche du modèle de PIS. La prochaine ébauche devrait être publiée en juillet et devrait être plus claire compte tenu de la rétroaction soumise. La mise en œuvre du modèle s'imposera 18 mois après la signature.</p> <p>L'AECR demande quand le modèle s'appliquera, le cas échéant, aux autres agents négociateurs non membres de l'IPFPC puisque ses membres sont couverts par la politique actuelle en matière d'intégrité en recherche du CNRC. L'IPFPC fait remarquer que le modèle de PIS pourrait être pertinente en grande partie pour les AT du CNRC.</p>	
--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

DISCUSSION

96.7 (suite)	Le secrétaire général répond qu'il s'informerait de l'impact du modèle de PIS sur les autres agents négociateurs dont les membres font de la recherche scientifique.	R. Scott-Douglas
96.8	<p>Pression sur les ressources pour la mise en œuvre de Dialogue CNRC</p> <p>L'IPFPC se dit préoccupé d'entendre les membres qui se sentent mis à rude épreuve par toutes les nouvelles activités découlant de la mise en œuvre de Dialogue CNRC, en plus de maintenir les projets actuels générateurs de recettes. Les tensions liées à ces priorités concurrentes sont mises en évidence dans les discussions sur EEE, en particulier dans le cas des chefs d'équipe qui sont fortement touchés par Dialogue CNRC ou dont les objectifs en matière de recettes n'ont pas été réduits.</p> <p>L'AECR fait remarquer que ses membres du groupe des AT ont aussi été directement touchés par de nouveaux processus et de nouvelles initiatives comme la gérance de l'environnement où ils ont maintenant des responsabilités supplémentaires même si on leur avait dit qu'il n'y aurait une incidence que sur les Services administratifs et gestion de l'immobilier (SAGI).</p> <p>Le secrétaire général responsable de Dialogue CNRC reconnaît que cette mise en œuvre engendre beaucoup de changements, y compris sur le plan des processus administratifs, et qu'elle exerce une pression accrue sur les chefs d'équipe. Toutefois, pour soutenir ce niveau de changement, la prise des 56 mesures de suivi est échelonnée en trois phases, dont la dernière aura lieu en 2019. Pour chaque mesure de suivi dont l'impact est jugé important, un vice-président est tenu de gérer et de mettre en place des mesures précises d'atténuation de la gestion du changement. Un comité consultatif général sur la gestion du changement, qui sera composé de 20 gestionnaires de niveau MGT et non-gestionnaires de tout le CNRC, et qui se réunira chaque mois, est en voie d'être mis sur pied, de même qu'un réseau de gestion du changement, qui regroupera 60 personnes de l'ensemble du CNRC au Canada, en vue de la réduction de l'incertitude et de la présentation d'une rétroaction essentielle lors de la mise en œuvre. Un cadre de gestion du changement représentant trois niveaux décisionnels (la haute direction, le comité directeur de Dialogue CNRC [vice-présidents et coprésidents], et tous les gestionnaires de niveau MGT du Canada) est mis à profit en vue de la prise efficace des mesures de Dialogue CNRC. Le secrétaire général reconnaît le travail continu, bien qu'un peu préparatoire, dans le cadre des 26 projets consolidés, des cinq nouveaux programmes de supergrappes et des trois programmes de rupture couvrant six grands domaines de défis de politique publique. C'est avec plaisir qu'il annonce que le CNRC vient de recevoir très rapidement tous les fonds provenant du budget fédéral.</p> <p>L'AECR soulève les questions de savoir quels indicateurs de rendement clés (IRC) précis la direction utilisera pour établir le succès, s'ils seront</p>	

DISCUSSION

<p>96.8 <i>(suite)</i></p>	<p>réalisables et si les ressources seront réaffectées pour l'atténuation des tensions.</p> <p>Le secrétaire général répond que dix IRC sont examinés, comme la production de nouveaux actifs intellectuels ou brevets, le nombre d'organisations recevant une aide, les revenus tirés de l'embauche de nouveaux employés et la diversité de l'effectif du CNRC visé par l'EDI. Les objectifs à court terme initiaux seront modestes, mais passeront à des objectifs sur cinq ans au fil de la mise en place de l'infrastructure nécessaire à leur atteinte. Le coût élevé des salaires est reconnu, mais la baisse de 40 % des taux des redevances l'est tout autant, de sorte qu'il faudra réduire les objectifs en matière de revenus des centres de recherche, d'autant plus qu'ils constituent un obstacle à la collaboration interne. En retour, il faudra formuler des plans opérationnels efficaces pour optimiser les ressources dans l'ensemble du CNRC.</p>	
<p>96.9</p>	<p>Système de courriel du CNRC</p> <p>L'IPFPC fait observer que la récente modification visant à limiter l'accès au courrier électronique à partir des appareils du CNRC seulement pourrait avoir une incidence sur les employés en congé prolongé ou en vacances qui n'auraient pas apporté leur ordinateur portatif du CNRC et qui se brancheraient en utilisant Outlook Web Access (OWA).</p> <p>La solution de la direction consiste à voir à ce que l'employé conserve l'ordinateur portatif vert même s'il est en congé de maternité ou en congé parental afin de pouvoir prendre les dispositions nécessaires pour le récupérer et, ainsi, continuer d'avoir accès aux courriels du CNRC. Ceux qui sont en vacances ne devraient pas travailler et devraient plutôt utiliser l'avis d'absence du bureau en recommandant une autre personne-ressource. Toutefois, s'ils devaient absolument le faire, ils pourraient apporter leur appareil vert ou BlackBerry à la maison pendant leur absence. Il est à noter que certains appareils BlackBerry peuvent encore avoir besoin d'un correctif pour fonctionner correctement.</p> <p>L'AECR affirme que les employés ne devraient pas travailler pendant leurs vacances et qu'ils devraient laisser leur ordinateur portatif au travail, car ils pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils perdaient leur appareil du CNRC.</p> <p>L'IPFPC craint que ses membres ne puissent plus envoyer de courriels à leur superviseur en cas de maladie imprévue ou de demandes familiales.</p> <p>La direction confirme que le répertoire du personnel sur le site Web externe du CNRC est mis à jour tous les soirs et qu'il renferme ainsi toutes les coordonnées nécessaires.</p> <p>Les deux agents négociateurs signalent qu'ils ont parfois de la difficulté à envoyer des courriels provenant de leur compte syndical ou qu'ils ne reçoivent pas ceux provenant du compte du CNRC.</p>	
<p>96.10</p>	<p>Sous-traitance</p>	

DISCUSSION

<p>96.10 <i>(suite)</i></p>	<p>L'AECR informe la direction que certains de ses membres d'un bureau ont fait savoir qu'ils étaient prêts à travailler sur un projet particulier, mais qu'ils devraient alors faire des heures supplémentaires. Le travail a ensuite été confié à une entreprise externe, qui a absorbé les heures supplémentaires. L'AECR comprend que le CNRC a le droit de confier le travail du projet en sous-traitance, mais elle est d'avis que cela ne devrait se faire que lorsque ses membres actuels ne sont pas en mesure de l'effectuer. Dans d'autres cas, le travail a été confié à l'externe, et, selon l'AECR, il aurait pu être réalisé par ses membres nommés à court terme ou nommés pour une période déterminée, qui s'inquiètent de leur stabilité d'emploi. En outre, les employés permanents qui partent à la retraite sont remplacés par des contractuels ou des post-retraités.</p> <p>La direction répond qu'elle ne peut pas parler des situations particulières, mais qu'elle examinera les questions et y répondra hors ligne.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>96.11</p>	<p>Réembauche d'employés nommés pour une période déterminée</p> <p>L'AECR se dit préoccupée par le fait que certains employés nommés pour une période déterminée aient des interruptions de service de trois ou quatre jours entre des périodes déterminées au lieu de voir leur période prolongée. Cette situation entraîne le rayement de l'effectif, ce qui retarde la dernière paye ainsi que la première paie au retour. Par conséquent, l'AECR demande que l'on envisage de prolonger la période d'emploi des employés nommés pour une période déterminée, dans la mesure du possible.</p>	
<p>96.12</p>	<p>Stationnement mensuel</p> <p>À l'heure actuelle, le stationnement mensuel n'est disponible que par retenues salariales dans Phénix, et ceux qui désirent payer par chèque doivent effectuer un paiement pour l'année complète. Ces options posent problème à l'AECR, dont les membres n'ont besoin de garer leur voiture que pendant certains mois et ne souhaitent pas faire de nouvelles déductions dans Phénix, d'autant plus qu'on leur a mentionné que les fonds de stationnement reçus seront versés au centre de recherche.</p> <p>La direction note leurs préoccupations et approfondira la question.</p>	<p>M. Marchand</p>
<p>96.13</p>	<p>Navette de mini-autobus pour le campus du chemin de Montréal</p> <p>L'AECR a été avisée qu'au cours des mois d'hiver rigoureux, aux heures de pointe, certains de ses membres qui ne possèdent aucun véhicule personnel ont du mal à se déplacer entre les différents immeubles du campus du chemin de Montréal pour le travail.</p> <p>La direction a pris cette question en délibéré et y répondra hors ligne.</p>	<p>M. Marchand</p>
	<p>Tour de table</p>	
	<p>Dossiers du service antérieur au sein de la fonction publique centrale</p>	

DISCUSSION

	<p>L'AECR demande comment ses membres dont la convention collective comprend maintenant une disposition selon laquelle le service antérieur dans le secteur public fédéral compte dans le calcul des congés annuels pourront profiter de ce changement. Elle veut aussi savoir si cette directive pourrait figurer dans <i>Écho</i>.</p> <p>La direction précise que ces employés doivent communiquer avec leur conseiller en rémunération lorsqu'ils recevront un document du bureau des pensions décrivant leur service antérieur et les dates correspondantes. Pour obtenir ce document, il est recommandé d'appeler directement le bureau des pensions.</p>	
	<p>Nouvelle réalisation du sondage scientifique de l'IPFPC au CNRC</p> <p>En raison de complications techniques et d'un faible taux de réponse, l'IPFPC envisage de mener de nouveau son sondage scientifique, cette fois uniquement auprès des AR/ARC du CNRC.</p> <p>Selon la direction, le président s'intéresse aux données du sondage initial, mais l'IPFPC n'a pas été en mesure d'extraire les données globales. De plus, le prochain Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux fait en sorte qu'on essaie d'éviter de créer une lassitude à l'égard des sondages chez les répondants.</p>	
	<p>Évaluation de la bibliothèque scientifique nationale</p> <p>L'IPFPC se dit préoccupé par l'examen de la bibliothèque scientifique nationale en cours et par le manque perçu de communication avec le personnel à son sujet.</p> <p>En réponse, la direction précise que l'examen a été entrepris, car il s'était écoulé un certain temps depuis que l'on avait vérifié que la bibliothèque s'acquittait de son mandat et qu'elle n'était pas motivée par un désir de réduction du personnel ou du budget. Le dirigeant principal de l'information (DPI) est disposé à rencontrer directement l'IPFPC pour discuter des préoccupations de celui-ci dans le cadre d'une mesure de soutien qui s'ajouterait aux courriels envoyés aux employés et à la conférence téléphonique qu'il a déjà eue concernant cet examen. Également, les consultations avec le personnel constituent la prochaine étape du processus d'examen. Au besoin, la direction pourra prendre les dispositions nécessaires à la tenue de cette rencontre avec le DPI.</p>	M. Marchand
	<p>La prochaine réunion est prévue pour le 26 septembre 2018.</p>	
	<p>La séance est levée à 12 h 50.</p>	