

Contacts de la section locale RNCAN de l'ACEP		
Nom	Téléphone	Courriel
Carol Fairbrother, présidente	943-9218	cfairbro@nrcan.gc.ca
Geoffrey Bokovay, vice-président	992-9770	gbokova@nrcan.gc.ca
Franco Bello, secrétaire	943-2699	fbello@nrcan.gc.ca
Margot Ashfield, directrice	947-9701	mashfiel@nrcan.gc.ca
Sarah Lawson, directrice	(705) 745-7959	slawson@nrcan.gc.ca
Melissa Ryan, directrice	992-3529	meryan@nrcan.gc.ca
Agent des relations de travail de l'ACEP pour RNCAN		
Allan Stead	(613) 236-9181	astead@acep-cape.ca

BULLETIN DE LA SECTION LOCALE RNCAN DE L'ACEP

Voici le quatrième bulletin de la section locale RNCAN de l'ACEP. La section locale RNCAN dans la RCN a été mise sur pied en mars 2006.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

L'assemblée générale annuelle (AGA) de 2007 a eu lieu le 13 juin dans la salle Gamble; 32 membres y ont assisté. Le compte rendu de l'assemblée a été rédigé et sera adopté (de même que celui de 2006) à la prochaine AGA. Voici les faits saillants :

- L'article 2.1 des Règlements de la section locale RNCAN est modifié : l'assemblée générale annuelle aura lieu « avant la fin de juin de chaque année » au lieu de « en octobre ou novembre de chaque année ».
- Claude Vézina, l'agent des relations de travail de l'ACEP représentant RNCAN, a fait un exposé sur la nouvelle norme de classification EC.
- Six personnes se portent volontaires pour occuper les postes à l'exécutif de la section locale RNCAN de l'ACEP. Une résolution est adoptée pour élire par acclamation Margot Ashfield, Franco Bello, Geoff Bokovay, Carol Fairbrother, Sarah Lawson et Melissa Ryan. (Les postes ont été attribués – comme l'indique le tableau ci-dessus – lors d'une réunion subséquente de l'exécutif. Sarah Lawson est déménagée à Peterborough et, bien qu'elle ne puisse plus continuer comme présidente, elle demeure active à titre de directrice.)

RÉUNIONS PATRONALES-SYNDICALES

Les comités de consultation patronale-syndicale (CCPS) donnent l'occasion au syndicat et à la direction de communiquer et d'entretenir un dialogue soutenu. Le CCPS ministériel se réunit deux fois par année tout comme certains CCPS sectoriels. Les comptes rendus des réunions des CCPS sont affichés à l'adresse suivante :

<http://wwwint.nrcan.gc.ca/ci/ems/1/h-srumc-f.htm>.

CCPS ministériel, 29 novembre 2007

Carol Fairbrother a représenté l'ACEP à la réunion du CCPS ministériel du 29 novembre 2007. Des mises à jour ont été présentées sur les Services ministériels et administratifs partagés, les Programmes de temporisation, les laboratoires fédéraux et l'équité en matière d'emploi. Il a aussi été question du prochain symposium patronal-syndical.

Vous avez peut-être remarqué l'article sur le CCPS dans *La Source* http://www.int.nrcan-rncan.gc.ca/source/staticarchive.php?doc_type=news&action=view&article_name=news-2007-12-c.htm&language=fr. C'est un privilège de siéger à cette table à titre de représentant syndical. J'aimerais que plus d'employés puissent vivre l'expérience directe de la collaboration patronale-syndicale.

CCPS du Secteur de la gestion et des services intégrés

Carol Fairbrother a assisté au CCPS du Secteur de la gestion et des services intégrés (SGSI) le 24 septembre 2007. Comme vous le savez sans doute, le 7 septembre 2007, le lien hiérarchique du Bureau des services partagés (BSP) a été modifié et celui-ci relève maintenant du sous-ministre adjoint du SGSI. Ce changement aurait peu d'impact sur les employés du BSP. Un plan des ressources humaines du SGSI a été présenté à la réunion. Ce plan aborde les enjeux du recrutement et de la rétention dans le secteur, y compris dans le BSP (le BSP a connu un taux de roulement élevé qui a influé sur son rendement global), les Relations de travail et les Ressources humaines. Il a aussi été annoncé à cette réunion que RNCAN créerait probablement un poste de directeur financier pour se conformer aux exigences de la *Loi fédérale sur la responsabilité*. La prochaine réunion est prévue pour le 15 avril 2008.

CCPS du Secteur de la technologie et des programmes de l'énergie / Secteur de l'énergie

Le Comité s'est réuni régulièrement deux fois par année, mais à compter de la prochaine rencontre, fixée le 8 février 2008, le groupe se réunira aux quatre mois.

Geoff Bokovay et Franco Bello ont assisté à la réunion du CCPS STPÉ SÉ le 11 octobre 2007. Il a été question des points suivants :

- Statut actuel des employés touchés et excédentaires au STPÉ
- L'environnement de travail à Bell Corners, au complexe Booth et à l'Observatoire
- Plans RH, réaction des employés
- Extension du Programme de chercheurs émérites (pour les scientifiques) aux autres professionnels

CCPS du Bureau des services partagés

Sarah Lawson a représenté l'ACEP au CCPS du BSP le 4 octobre 2007. La direction a suggéré de tenir un CCPS sectoriel pour le SGSI et le BSP réunis maintenant que le PSP relève du SMA du SGSI et que le directeur exécutif du PSP est membre du CCPS du SGSI.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LE 580, RUE BOOTH

Geoff Bokovay a assisté aux réunions mensuelles du Comité de santé et sécurité au travail du 580, rue Booth à titre de représentant de l'ACEP. Le comité est un forum patronal-syndical conjoint où sont abordés les enjeux de santé et sécurité au travail (une exigence du *Code canadien du travail*). En 2007, le comité a discuté de divers problèmes, notamment : qualité de l'air et température à l'intérieur, sécurité-incendie, nettoyage des immeubles, ascenseurs et dangers au travail.

Bien que l'ACEP ait la responsabilité de participer à ce forum, les membres individuels sont incités à signaler les problèmes de santé et sécurité au numéro de téléphone d'urgence de l'immeuble (1-800-463-1850) dès que possible. Si des problèmes perdurent, les membres sont priés d'appeler Geoff au 992-9779. La section locale RNCAN de l'ACEP aimerait aussi savoir si des membres sont intéressés à siéger au Comité de santé et sécurité au travail du 580, rue Booth en 2008.

SYMPOSIUM PATRONAL-SYNDICAL

Carol Fairbrother et Franco Bello ont assisté au premier Symposium patronal-syndical de RNCAN les 9 et 10 janvier 2008 au Centre NavCanada à Cornwall en Ontario. Cette initiative s'inspire du succès qu'a connu le symposium patronal-syndical de Pêches et Océans Canada. Le symposium avait pour objectifs de favoriser les relations entre les syndicats et la haute direction, d'apprendre mutuellement à connaître le point de vue de l'autre. Nous devons dire que le symposium a atteint ses objectifs et que nous avons même commencé en cour de route à trouver des solutions à certains défis communs. Nous tenons à féliciter le sous-ministre et les sous-ministres adjoints qui ont tous fait de cet événement une priorité dans leurs calendriers. Selon Carol, la meilleure session a été celle sur le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) où, dans un jeu de rôles, nous en sommes venus à constater que le SGIC n'a pas surtout pour but de trouver des solutions, mais de guider les gens pour les amener à régler eux-mêmes les conflits au travail.¹

CONVERSION EC ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Le 17 juillet 2007 à la salle Camsell, la séance d'information conjointe ACEP-RNCAN sur la conversion EC a attiré beaucoup de monde. Claude Danik, le directeur exécutif de l'ACEP, a donné un aperçu de l'élaboration de la norme de classification et de ce que les employés devraient rechercher. Sandra Fletcher, gestionnaire de la classification et de la conception organisationnelle à RNCAN, a tracé un tableau d'ensemble du processus à RNCAN et des étapes à venir. Une période de questions a suivi. **Nous serions heureux d'organiser une autre séance; veuillez nous indiquer votre intérêt.**

En décembre, RNCAN a mis à jour le site Web sur la conversion EC <http://www.int.nrcan.gc.ca/ci/ems/1/h-wdr-f.htm> et a fait le point avec l'exécutif de notre

¹ M. Claude Barraud est un agent principal du SGIC. Coordonnées : 996-0237; cbarraud@nrcan-rncan.gc.ca

section locale. Vous constaterez que les descriptions de travail génériques ont toutes été révisées en conformité de la nouvelle norme de classification. Tous les directeurs généraux ont été informés le 7 décembre 2007 que, comme prochaine étape du processus, les gestionnaires devaient faire concorder le poste de chaque employé à la description de travail appropriée avant la mi-janvier 2008. Les RH examineront les résultats et, par la suite, sous réserve de l'approbation de l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC), une Notification personnelle préalable (NPP) sera remise à chaque employé. À ce moment-là, les employés pourront discuter avec leurs gestionnaires de la teneur de leurs descriptions de travail. Après les négociations collectives, la NPP sera suivie d'une Notification personnelle officielle (NPO). Les membres auront alors le droit de présenter un grief s'ils estiment que leurs descriptions de travail ne reflètent pas le travail ou les activités spécifiques de leurs postes. Les employés qui souhaitent présenter un grief doivent communiquer avec l'ACEP dans les 35 jours suivant la réception de la Notification personnelle officielle (NPO).

Le 14 janvier 2008, l'ACEP n'avait pas encore reçu la base de données sur la conversion qui retrace le déplacement des postes ES et SI vers les niveaux prévus par la nouvelle norme de classification. Cette base de données est requise pour les négociations collectives. Notre convention a expiré en juin 2007 et compte tenu de tous les retards que connaît la conversion EC, les négociations s'étireront probablement assez loin en 2008.

Notons en terminant que Claude Vézina, l'agent des relations de travail pour les membres de l'ACEP à RNCAN, est temporairement affecté à la conversion EC. Pendant cette période, Allan Stead s'occupera du portefeuille de Claude; vous trouverez les coordonnées d'Allan au début de ce bulletin.

EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

RNCAN adopte une approche active pour la gestion et le suivi des employés nommés pour une période déterminée et vise à élaborer une politique d'ici mars 2008 dans le cadre du Comité sur le renouvellement des ressources humaines. La politique devrait énoncer une approche ministérielle sur l'identification des postes qui pourraient être dotés pour une durée indéterminée. Des groupes de discussion formés d'employés nommés pour une durée déterminée se sont réunis en novembre et décembre afin de recueillir leurs points de vue sur le recrutement, les expériences de travail, la satisfaction au travail et la rétention. RNCAN reconnaît que les employés ayant des compétences transférables sont précieux pour l'organisation et devraient être retenus.

AGA DE L'ACEP

Sarah Lawson a assisté à l'assemblée générale annuelle (AGA) de l'ACEP le 29 novembre 2007. À l'ordre du jour figuraient la discussion des états financiers et du budget, de même que des modifications aux Statuts et aux Règlements.

En décembre, l'ACEP annonçait que les membres avaient approuvé les modifications aux Statuts et Règlements, ainsi que le budget de deux ans.

En 2007, pour la première fois, l'AGA de l'ACEP recevait des invités. MM. John Fryer et Milt Issac ont parlé de *L'avenir des agents négociateurs dans la fonction publique fédérale*. Les deux conférenciers ont encouragé l'ACEP à s'adresser aux politiciens. M. Fryer (auteur du rapport Fryer – http://www.tbs-sct.gc.ca/report/fryer/wtpi-teip-1_f.asp) a recommandé aux agents négociateurs d'étendre la portée des enjeux soumis à la négociation. Il a encouragé l'ACEP à utiliser à plein les mécanismes existants (ex., les CCPS), à exercer le droit de tenir des réunions syndicales sur les lieux du travail pendant les heures de travail, à se souvenir que la Cour suprême du Canada est de notre côté, à travailler ensemble et à nous préparer à la revue quinquennale de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Sarah Lawson a représenté l'ACEP à la réunion du Comité sur le mieux-être au travail de RNCAN tenue le 16 novembre 2007. Le Plan de RH du ministère y a été exposé et le Cadre pour le mieux-être au travail a été discuté. L'Unité de stratégie, recherche et analyse de la Direction générale de la gestion des ressources humaines du SGI a constitué un ensemble très intéressant de données sur le mieux-être au travail à RNCAN – veuillez communiquer avec Sarah (sarah.lawson@nrcan.gc.ca) si vous désirez une copie de la dernière version.

COLLOQUE ANNUEL DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)

Le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada est la tribune de choix pour l'élaboration conjointe, la consultation et l'échange d'information entre le gouvernement à titre d'employeur et les agents négociateurs de la fonction publique.

Sous l'égide du Conseil national mixte (CNM), les parties travaillent en étroite collaboration pour résoudre des problèmes et définir des conditions d'emploi qui s'appliquent à l'ensemble de la fonction publique. Parmi les sujets traités au CNM, on retrouve les voyages en service commandé, la réinstallation, l'aide au transport quotidien, les postes isolés et les logements de l'État, les directives sur le service extérieur, le réaménagement des effectifs, la sécurité et la santé au travail, la prime au bilinguisme et le régime de soins de santé de la fonction publique.

Sarah Lawson a représenté l'ACEP au colloque annuel du Conseil national mixte (CNM) tenu du 25 au 28 septembre 2007 à Halifax en Nouvelle-Écosse. Le colloque du CNM est un événement annuel qui donne à des leaders des syndicats et de l'employeur de partout au Canada l'occasion de se rencontrer pour discuter d'enjeux importants concernant les milieux des relations de travail et des ressources humaines de la fonction publique. Avant le colloque, les agents négociateurs se réunissent pour discuter des enjeux et présenter des rapports sur les comités du CNM (qui vont de la santé et sécurité au travail au régime dentaire). Entre autres sujets abordés, on retrouve la perspective de la région atlantique, le renouvellement de la fonction publique, la consultation patronale-syndicale et la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

SESSION D'APPRENTISSAGE DU PRINTEMPS

Nous prévoyons organiser une session d'apprentissage pour les membres de l'ACEP au printemps. Un des sujets envisagés est l' « étiquette au travail ». Si ce sujet vous intéresse ou si vous souhaitez suggérer d'autres sujets, veuillez communiquer avec Melissa Ryan.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES – CE QUE L'ACEP FAIT POUR VOUS

L'ACEP offre ses services de représentation à tous les membres de l'ACEP, sous réserve de ses Statuts, Règlements, protocoles, des antécédents de représentation, de la jurisprudence et des ressources financières (tiré d'un compte rendu du CEN).

Griefs de classification SI (deux dossiers) – était en cause la classification de deux postes de niveau SI 2. Les griefs ont été présentés au Comité des griefs de classification. Dans sa décision, le Comité accepte l'argument de l'ACEP selon lequel deux des facteurs, « Responsabilité concernant les contrats » et « Supervision », devraient être modifiés et se voir accordé plus de points en vertu de la norme SI. La révision des deux facteurs a entraîné une hausse de 29 points, ce qui a suffi à amener les deux postes au niveau supérieur, SI 3. La décision du comité a été acceptée; la date d'entrée en vigueur est novembre 2002.