

Compte rendu
Comité de consultation patronale-syndicale (ÎPÉ)
30 septembre 2010
O'Leary, ÎPÉ

Présences : Arlene van Diepen (présidence), Charlene Arsenault, Laurie Bowers, Mary-Lynne Bruvels, Bob Charlton, James Johnston, Anu Leesti (*par téléphone*), Donna MacDonald, Lisa Parent, Ross Tanner.

Absences justifiées : Craig Abbott, Rob Cameron, Mike Dixon, Heather Jackson, Ellen MacDonald, Deborah MacMurdo, Patsy Sanderson, Elaine Young-Platt.

1. Accueil et adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

2. Examen et approbation des suivis de la réunion du 27 mai 2010

Le compte rendu est adopté et les points suivants sont notés :

a) Vérification des références et conflit d'intérêts – Karen Taylor est absente et fera une mise à jour à son retour. Sa réponse sera insérée au compte rendu.

b) Dotation - Anu note qu'elle enverra par courriel la liste des concours en dotation. Elle ajoute que ces rapports sont à l'examen; ils ont été produits au CCPSA (Comité de consultation patronale-syndicale de l'Atlantique) et peuvent être distribués. Donna a un document sur les procédures en cours et les mesures de dotation de plus de 12 et de plus de 24 (du comité d'examen de la gestion des postes vacants indéterminés). Elle fera un suivi auprès de Michael Hunt des mesures de dotation pour des postes à durée déterminée. Mary-Lynne fait le point sur l'intérim PM-02 discuté à la dernière réunion; on y travaille activement. S'il y a une solution avant la réunion de l'Atlantique la semaine prochaine, Mary-Lynne ou Arlene appellera Donna.

Suivi : Donna / Mary-Lynne / Arlene

c) Soutien des RH au personnel – Mary-Lynne note qu'il y a eu des séances sur la rémunération et les avantages pour le personnel mis en disponibilité. Donna estime que ce soutien est venu trop tard et que cette information aurait dû être donnée aux employés plus tôt.

d) Préparation aux entrevues – Rien de nouveau à ce sujet; c'est toujours sur la table, mais le CRH n'en est pas encore là. Donna dit que cela devrait être une priorité : la question est sur la table depuis deux ans. Il y a déjà eu un document sur la façon de se présenter aux entrevues, de faire des demandes, etc. (« Survivre aux entrevues »). Anu note que cette information est toujours disponible; elle demandera à Michael d'envoyer l'information aux gestionnaires pour qu'ils puissent la transmettre aux employés ou les informer que c'est disponible. James note qu'il soulèvera la question au groupe de travail sur les RH et au CRH.

Suivi : Anu / James

e) Organigramme pour l'Atlantique – Les organigrammes évoluent encore. Donna note qu'ils ne vont pas assez bas, s'arrêtant au niveau des gestionnaires. Sur les 39 postes figurant sur l'organigramme du STP (Système de traitement des paiements), seulement trois sont de l'ÎPÉ. Ross souligne que pour les griefs, il a besoin d'un organigramme qui indique de qui les gens relèvent. Mary-Lynne fera le suivi et fournira un organigramme.

Suivi : Mary-Lynne

f) Comité régional SST – Une réunion a eu lieu la semaine dernière avec les VPN de la région et l'établissement d'un comité de santé et sécurité au travail pour la région de l'Atlantique sera abordée de nouveau.

g) Qualité de l'air à Summerside – Heather a envoyé un courriel à ce sujet à Arlene; depuis juin 2010, l'Administration a travaillé avec le bureau et le problème est réglé pour autant que nous sachions. Charlene que depuis 1,5 semaine, c'est plutôt chaud; Arlene suggère de continuer à signaler le problème pour que le chef d'équipe et le gestionnaire puissent faire un suivi.

h) Mauvais temps – Ce document a été révisé avec une approche régionale au sujet des fermetures de bureaux. Arlene l'enverra aux gestionnaires la semaine prochaine pour examen avec leur personnel. Chaque bureau devra établir des procédures locales.

Suivi : Arlene

3. Examen du Plan d'activités intégré de l'Atlantique

Arlene fait le point :

- Pleasure Craft sera retiré de l'offre de services.
- Les organigrammes pour la région de l'Atlantique avancent.
- Un examen stratégique a lieu cette année et il en sera tenu compte dans le budget 2011.
- Certains chefs d'équipe suivent le Programme de développement en leadership de service et excellence en gestion, un programme de 18 mois comportant une semaine en classe, suivie d'une composante de formation en ligne, puis d'une autre semaine en classe. Arlene note qu'il s'agit de la composante leadership du programme Excellence de service.
- Arlene note que les ententes d'apprentissage personnelles sont au premier plan actuellement. Donna se demande s'il y a une base de données retraçant les intérêts que les employés indiquent dans leurs plans de formation. Anu vérifiera auprès du collège de Service Canada pour voir si cette base est en cours d'élaboration, ou s'il y a une façon de rassembler l'information. Ceci concerne la DGCDF et la Politique sur le contrôle interne du Conseil du Trésor; nous devons poser cette question à Debbie.

Suivi : Anu

- Nous aurons une stratégie d'équité en matière d'emploi dans la région; Jim Woods en sera le champion.

- Anu aborde la question des évaluations en langue seconde. Elle dit que les employés ne sont pas évalués s'ils demeurent dans le même poste, mais qu'ils subiront une nouvelle évaluation s'ils se présentent à un concours ou occupent un poste par intérim plus de quatre mois et que leur ELS remonte à plus de cinq ans. Pour les nominations, les employés doivent avoir des résultats ELS valides pour se qualifier. Arlene note que les employés occupant des postes bilingues et dont les ELS ne sont plus valides auront la priorité pour la formation. Anu ajoute que les employés ont la responsabilité de maintenir leur niveau linguistique.
- Mary-Lynne commente la Stratégie unique de l'AE. Elle dit que la vision est d'avoir une charge de travail nationale. Nous avons actuellement une charge de travail régionale.

4. Le point sur la dotation

Un tableau dresse la liste des procédures en marche; Anu peut l'envoyer électroniquement à Patsy qui le transmettra à tout le groupe demain. Les postes occasionnels ne sont pas dans cette liste, puisqu'ils ne vont pas au comité d'examen de la gestion des postes vacants indéterminés. Lorsque nous embauchons des occasionnels, nous envoyons un courriel au VPN de la section locale. Il n'y a pas de liste des occasionnels. Nous ramènerons cette question à la prochaine réunion.

Suivi : Anu / Patsy

5. Congé des Fêtes

Mary-Lynne note qu'un appel sera lancé la semaine prochaine au sujet des congés de l'automne et des Fêtes. Le plan est toujours le même : 70/30. Nous avons besoin de savoir maintenant comment TN envisage ceci et nous verrons s'il y a lieu d'ajuster le ratio. Il est possible que le ratio soit appliqué plus strictement, selon la charge de travail prévue et selon les jours de la semaine où tombent Noël et le Jour de l'An. Si le ratio est autre que 70/30, Mary-Lynne avisera Donna dès que possible. On note que le ratio est de 80/20 dans d'autres régions.

6. Heures supplémentaires le samedi

Mary-Lynne mentionne que nous ne faisons pas d'heures supplémentaires le samedi pour diverses raisons : 1) nous aimons que le personnel profite de ses congés, de sorte que nous prévoyons les heures supplémentaires pendant la semaine; 2) les heures supplémentaires en fin de semaine ont un coût, car il faut payer aux employés une allocation de transport; 3) les heures supplémentaires le samedi comportent des coûts administratifs (chauffage, climatisation, éclairage, etc.). Mary-Lynne note qu'il s'agit d'une question de l'Atlantique et que les heures supplémentaires doivent être offertes équitablement. Anu ajoute qu'elles ne peuvent être gérées bureau par bureau. Mary-Lynne note qu'il y aura toujours des heures supplémentaires; nous ne pouvons les éliminer, car nous ne pouvons les prédire; toutefois, il y en a beaucoup moins ces dernières années. Ross se demande pourquoi le temps de déplacement en fin de semaine

n'a jamais été discuté auparavant; Mary-Lynne note qu'il y a eu un grief qui a fait jurisprudence et c'est pourquoi cela a été soulevé.

7. Salle de toilette à la SCP

Ross note que les toilettes ont fait l'objet de neuf signalements cette année, et deux autres la semaine dernière. La fausse sceptique a été vidée deux fois cette année, mais rien n'y fait; les plombiers disent que les toilettes sont tout simplement hors d'usage. C'est un vieux problème d'écoulement. Arlene a été informée qu'il s'agissait d'un problème de ventilation; en avril 2008, le propriétaire a augmenté la capacité de ventilation et il n'y pas eu d'autres plaintes depuis. Donna demande s'il y a des procédures d'urgence lorsque les toilettes ne fonctionnent pas. Arlene mentionne qu'il y a certaines stipulations dans le document prévoyant la fermeture des bureaux lorsqu'il n'y a pas d'eau; elle parlera à Heather à ce sujet, car il nous faudra peut-être réviser le document pour quand il n'y a pas de toilettes. Ross fera le suivi auprès du comité de SST. Arlene suggère que Ross passe en revue les procédures et paliers d'intervention avec Christian. Donna enverra à Arlene le lien vers la directive sur l'hygiène.

Suivi : Arlene / Donna

8. Le point sur le CCPSA

Donna note que la prochaine réunion du CCPSA a lieu mardi prochain. Arlene dit qu'à la dernière réunion du CCPSA, il a été question de regroupements, puis de sections locales. Nous ne verrions aucun changement dans la province de l'ÎPÉ. Arlene demande s'il est nécessaire de créer plus de structures sur le plan local ou si ça va comme ça. Tout le monde est d'accord pour laisser les choses comme elles sont; si nous ne pouvons régler un problème à ce niveau, il faut aller au niveau de l'Atlantique. Arlene fera rapport de cette question à Mike Alexander.

Suivi : Arlene

9. Le point sur les secteurs d'activité : STP-AE, STP-RPC, Intégrité, PMTDS et OÉC

Intégrité – James mentionne que les Services nationaux sont maintenant regroupés avec l'Intégrité. Intégrité et Experts en rémunération (ER) sont tous deux de l'Atlantique, et ER dessert toute la direction générale. C'est une structure par activité; les enquêteurs relèvent d'une personne par l'entremise des chefs d'équipe et des gestionnaires. La charge de travail est réunie en une seule; les détails restent à préciser. Il y aura des consultations avec les gestionnaires et les chefs d'équipe, mais il n'était pas sûr quelle forme prendraient ces consultations. Donna demande si un représentant de l'AFPC de chaque secteur peut participer à ces consultations; James est d'accord.

PMTDS (Programmes ciblés dans le marché du travail ou de développement social) – Bob note que la structure n'est pas encore en place; on attend l'approbation d'Ottawa. Nous conservons nos cadres supérieurs, chacun étant responsable de sa province. Chaque

province est différente et établira ses propres priorités et politiques. PMTDS n'a pas vraiment changé, mais demeure petit; il n'y a plus que dix personnes ici.

OÉC – Arlene note que c'est très occupé à l'entrée, particulièrement dans les services s'occupant des NAS, des passeports et d'AE. Nous avons cerné des problèmes et travaillons avec le STP pour les corriger. Il y a de nouvelles activités à l'horizon, mais rien n'a encore été confirmé.

STP – Mary-Lynne dit que la structure de l'Atlantique évolue; Doug Johnson a envoyé le tout dernier organigramme. Les centres Spike ferment aujourd'hui et l'embauche pour l'hiver est presque terminée. Pour l'imagerie, nous attendons la réponse sur la bande passante. En outre, l'accès sécuritaire sera quelque peu différent d'auparavant. Il peut y avoir différents niveaux d'accès. Dans les centres d'appel, il y aura un centre des contacts avec les employeurs; tous les relevés d'emploi seront centralisés au NB. Le personnel AE ER Atlantique s'est réuni à Moncton les 14 et 15 septembre. Il y a aussi une nouvelle boîte postale centrale AE pour tout le personnel. Il y a une boîte partagée à l'essai en vue d'une mise en œuvre au début d'octobre. Finalement, le 1^{er} décembre, le personnel au traitement recevra une formation sur le RPC-RPCI.

10. Affiche de sélection du personnel PM-02 (23 septembre 2010)

Ross note que bien des gens sont bouleversés au sujet de ce concours, se demandant pourquoi ils doivent faire leur preuve encore et encore. Arlene dit que c'est la responsabilité de l'employé de fournir l'information sur ses études, etc. Donna se demande si cette information ne pourrait pas être gardée dans une base de données; Anu note que les dossiers papier sont exigés pour les vérifications et que tout doit s'y trouver. Arlene dit que nous avons une structure atlantique et que nous avons besoin d'un bassin atlantique. Mary-Lynne ajoute que TN a son propre processus PM-02 et ne participe pas au nôtre. Arlene note que nous cherchons un mécanisme pour vérifier les compétences. Nous avons ce processus parce que certains bassins sont épuisés et que nous devons anticiper nos besoins en personnel; il ne s'agit pas de mettre en valeur le personnel, mais d'être juste et transparent. Anu ajoute que maintenant que nous sommes la région de l'Atlantique, nous ne pouvons revenir aux anciens bassins et nommer une personne selon une norme différente de quelqu'un d'autre ailleurs dans la région. Donna se demande si le bassin de PM-02 pour les arbitres/intégrité est des Maritimes ou de NÉ/ÎPÉ.; Anu note que tout est indiqué dans le tableau des processus.

11. TABLE RONDE

- Arlene rappelle à tous que la fête d'automne aura lieu le 4 novembre afin d'honorer les retraités de cette année. Elle aura lieu au Dutch Inn. Il y a huit retraités cette année. Quiconque des syndicats veut participer n'a qu'à communiquer avec Arlene.
- Donna dit que les négociations avec le Conseil du Trésor se poursuivent à la table. Le Conseil du Trésor veut une offre dès demain et signer d'ici le 1^{er} décembre. L'information sera sur le site de l'AFPC.

- Laurie mentionne les prix incitatifs, des prix en argent pour de bonnes idées pour faire économiser de l'argent aux contribuables. L'information est également sur le site Web.
- Ross parle d'une rumeur qu'il a entendue au sujet des cotisations d'AE qui n'augmenteraient pas autant que prévu. Il mentionne aussi que dans les unités Spike les seules extensions ont été pour les employés bilingues; il se demande si cela arrivera plus souvent maintenant que nous sommes la région de l'Atlantique.
- Mary-Lynne répond que pour l'embauche pour la charge de travail de l'hiver nous avons eu davantage de postes bilingues vacants; nous nous efforçons simplement de pourvoir nos postes. Elle note qu'il y a eu des offres pour des postes bilingues et anglais. Pour les postes anglais, nous avons un bassin de candidats, de sorte que nous n'avons pas eu à recourir à Spike.
- James demande l'appui de tous pour la CCTGC ÎPÉ.
- Anu mentionne que tout le personnel des RH de l'Atlantique sera à l'Action de grâce de l'ÎPÉ au Stanley Bridge.

12. Prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu au Centre de gestion de Charlottetown (85, rue Fitzroy) le 8 mars 2011.

Arlene van Diepen
Directrice exécutive, Services aux citoyens

Donna MacDonald
Vice-présidente nationale
SEIC

U:\SDM-DIRS\P_service Delivery\UMCC, PEI Region\UMCCMinutesSept30-2010-f.doc