

COMPTE RENDU
COMITÉ CONSULTATIF PATRONAL-SYNDICAL

5 novembre 2008
CCN, O'Leary, Î.-P.-É.

Présences : Derek Gee (président), Donna MacDonald, Elaine Young, Bonita Taylor, Arlene VanDiepen, James Johnston, Mike Dixon, Jacinta Campbell, Craig Aabott, Mary Lynn Bruvels, Joanne MacDonald et Anu Leesti (Fredericton)

1. Accueil et adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté avec un ajout :

a) Nouvelles descriptions de travail – Donna

2. Plan opérationnel et Plan de RH

Arlene donne un aperçu du plan opérationnel. En février 2008, les provinces de l'ÎPÉ et de NÉ ont été consolidées en une région et le travail se poursuit sur ce processus. Le plan opérationnel a été affiché sur notre site intranet le 4 novembre 2008. Il comprend cinq priorités pour l'année à venir. James donne un aperçu des priorités des Services d'intégrité. Mary-Lynn parle des Services de traitement et de paiement. Arlene aborde les priorités de la Direction des services aux citoyens et du Service stratégique. Jacinta donne des informations sur les priorités du Marché du travail et du Développement social.

Arlene donne un aperçu du plan des RH. Les priorités comprennent la stratégie des langues officielles, l'équité en matière d'emploi, les écarts de compétences, la planification de la relève, la rétention, le bien-être de l'effectif au travail et la dotation. Le plan donne un aperçu de certains des défis auxquels le ministère fait face et de certains des projets pour relever ces défis.

3. Le point sur EDMT/CRE

Derek signale que le Comité de transition s'est réuni deux fois et il est heureux des progrès réalisés à ce jour. Il distribue un organigramme des groupes de travail de la transition et mentionne que la province est au courant des échéanciers et de la somme de travail à abattre pour la transition à la province. Il signale que des communications seront faites après chaque réunion.

Derek signale que le Comité du réaménagement des effectifs (CRE) s'est réuni trois fois. Derek Gee et Donna MacDonald coprésident le comité. La prochaine réunion est prévue pour le 14 novembre 2008. Un processus de sélection a été ébauché et lorsqu'il sera finalisé les gestionnaires en discuteront avec le personnel. Lorsque le modèle post-EDMT (Entente sur le développement du marché du travail) sera finalisé, Jacinta Campbell se rendra dans chaque bureau pour en discuter. Les gestionnaires et les directeurs se réuniront pour choisir le personnel qui restera avec le Canada et les employés qui recevront une offre de la province. Le personnel pourra discuter de la sélection avec les gestionnaires, mais il n'y aura pas de processus formel de grief ou d'appel. La question de l'emplacement géographique des postes est discutée. Derek signale qu'ils établiront d'abord une unité à Charlottetown et qu'ils pourront ensuite envisager d'autres dispositions pour le personnel après le transfert. Il y a discussion sur les avantages et les inconvénients de ces dispositions.

4. Le point sur les locaux à Montague

Arlene signale que le déménagement est prévu pour la fin de semaine du 12 décembre 2008 et que le nouveau site sera ouvert aux clients le 15 décembre 2008. Les nouveaux modules d'accueil sont ergonomiques et répondent aux préoccupations de la CSA. Arlene vérifiera auprès d'Heather si le design le plus ergonomique possible a été utilisé. On attend encore le travail final sur le déménagement à Souris mais on espère que ce sera fait d'ici le 31 mars 2009.

Suivi : Arlene

5. Traitement des chèques d'heures supplémentaires

Donna note que les employés doivent attendre de quatre à cinq semaines leurs chèques de paiement des heures supplémentaires. De nouvelles procédures sont en place à Travaux publics où les chèques sont maintenant retenus pendant une semaine. Anu vérifiera s'il est possible de faire quelque chose (ex. : faxer les formulaires) pour accélérer le service.

Suivi : Anu

6. État des négociations du groupe CS

Mike Dixon signale que certaines priorités ont été réaménagées dans les négociations. Le syndicat pense que le Conseil du Trésor est au point mort. Les nouvelles priorités comprennent la sécurité d'emploi, la formation et le perfectionnement professionnel. Mike indique que tous les groupes sauf un de l'IPFPC sont sans contrat de travail depuis environ un an et qu'ils ne seront pas en position de grève avant une autre année.

7. Externalisation des fonctions de la DGIIT

Mike indique qu'il a été prié de partager ses préoccupations au sujet des possibilités d'impartition. Selon l'information affichée sur son site intranet, la DGIIT (Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie) explore toutes les options concernant ses services, mieux connus comme les services de soutien informatique. L'étendue n'a pas été déterminée. Il a lu une partie d'un courriel disant qu'un projet ira de l'avant, dans lequel des options de prestation de service seront examinées. Tous autour de la table sont d'accord pour dire que nos gens des TI donnent un excellent service. Mike indique qu'il y aura peut-être une campagne de courriels à l'appui des membres de l'IPFPC et que notre appui serait apprécié. Donna mentionne qu'il est question de talons de chèques de paye électroniques et que ceci pourrait avoir un grand impact sur les emplois de nos travailleurs.

8. Conseillers en ergonomie

Arlene signale que deux membres du personnel ont été accrédités conseillers en ergonomie et que trois autres reçoivent de la formation de Geraldine Herrigan de Santé Canada. Un certain nombre d'employés ont demandé des évaluations ergonomiques, ce qui n'a pas encore été fait. Donna insiste sur la nécessité de faire les évaluations rapidement. Il y a une liste d'attente à Santé Canada pour obtenir une évaluation complète, de sorte qu'il est important d'accréditer des conseillers dès que possible. Quelqu'un demande si une note d'un médecin est exigée pour obtenir une évaluation ergonomique complète. Anu vérifiera auprès de Santé Canada.

Suivi : Anu

9. Statistiques sur les heures supplémentaires en Atlantique – comment se compare l'ÎPÉ

Mary-Lynne mentionne qu'à ce jour les heures supplémentaires ont légèrement fléchi au CTD (Centre de traitement des demandes). Nous n'en sommes qu'à 63 % des heures supplémentaires travaillées à la même date l'an dernier. Elle parle du processus de décision sur les heures supplémentaires à faire et sur la façon dont les priorités sont fixées chaque semaine. L'ÎPÉ ne fixe habituellement pas de plafond aux heures supplémentaires, car il est rare que les heures nécessaires soient excédées.

10. Réunions du CCPS de l'Atlantique

Quelqu'un pose une question sur les comptes rendus du CCPS de l'Atlantique et quand aura lieu la prochaine réunion. Derek fera un suivi sur les comptes rendus et sur la date de la prochaine réunion.

Suivi : Derek

11. Dotation

Derek signale qu'il n'y a pas de gel de l'embauche pour le moment. Mike indique que bien qu'il n'y ait pas de gel officiel toute la dotation est revue et certains postes à durée déterminée ne seront pas renouvelés. Derek mentionne que dans la conjoncture actuelle tout est possible. Toutefois, aucun gel n'a officiellement été déclaré.

Donna soulève la question du rappel de retraités. La direction convient qu'il y a eu quelques rappels, mais qu'ils ont été faits en période de pointe alors qu'on avait besoin d'employés formés et productifs dès leur entrée en fonction. Ils ont été faits pour combler des pénuries et en grande partie pour venir en aide aux employés en place. Donna insiste sur l'importance d'avoir des employés formés et de constituer des bassins par opposition à interrompre la retraite des gens. Derek est d'accord que cette mesure est compréhensible dans des situations d'urgence, mais qu'il ne faudrait pas en abuser.

12. Descriptions de travail

Donna signale que les nouvelles descriptions de travail sortent à mesure qu'elles sont terminées. Les descriptions de travail pour les employés des programmes ne seront pas émises pour le moment. Elle dit que le SEIC s'attend à beaucoup de griefs et que la plupart iront directement au troisième palier. Lorsque les descriptions seront produites, les informations sur les griefs seront incluses.

Judy demande des informations sur le nombre d'employés qui demeurent longtemps des employés à durée déterminée ou saisonniers. La direction affirme qu'elle a fait beaucoup de progrès dans ce domaine. Il reste peu d'employés nommés pour de longues périodes déterminées et la direction travaille à un plan pour chacun d'eux. Donna note qu'elle avait l'habitude de recevoir un rapport sur les mesures de dotation, mais qu'elle n'en a pas reçu depuis un bout de temps. Elle envisage d'en demander un nouveau.

Suivi : Donna

Bonita note qu'elle a tenté de s'inscrire à un atelier d'information sur les carrières le jour même où il a été annoncé, mais c'était déjà complet. Elle demande si un autre atelier sera offert. Arlene signale que cette formation est offerte par le centre de formation interministériel et qu'il est possible que d'autres ateliers soient offerts plus tard.

Une autre question est posée sur la formation PAM (Programme d'apprentissage mixte). Le PAM offre de la formation sur des questions comme la diversité et l'interprétation de la convention collective. Anu fera un suivi et donnera plus d'informations.

Suivi : Anu

12. Prochaine réunion

La prochaine réunion est fixée provisoirement au mercredi **14 janvier 2009** au bureau de Sherwood.

Derek Gee
Cadre supérieur régional
Région NNÉ-ÎPÉ

Donna MacDonald
Vice-présidente nationale
SEIC