**COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE D’ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE CANADA (CCPSECCC)**

**Le 19 décembre 2017**

|  |  |
| --- | --- |
| **REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION** | |
| **Stephen Lucas** | Sous­ministre |
| **Martine Dubuc** | Sous-ministre déléguée |
| **Carol Najm** | SMA, Direction générale des services ministériels et des finances (DGSMF) |
| **David Grimes** | SMA, Service météorologique du Canada (SMC) |
| **Kevin Cash pour George Enei** | SMA, Direction générale des sciences et de la technologie (DGST) |
| **Helen Ryan pour Mike Beale** | SMA, Direction générale de la protection de l’environnement (DGPE) |
| **John Moffet** | SMA délégué par intérim, Direction générale de la protection de l’environnement (DGPE) (absent) |
| **Dominique Blanchard** | SMA, Direction générale des affaires publiques et autochtones et des services ministériels (DGAPASM) |
| **Matt Jones** | SMA, Bureau de la mise en œuvre du Cadre pancanadien |
| **Hilary Geller** | SMA, Direction générale de la politique stratégique (DGPS) |
| **Catherine Stewart pour Isabelle Berard** | SMA, Direction générale des affaires internationales (DGAI) |
| **Carolyn Crook pour Sue Milburn-Hopwood** | SMA, Service canadien de la faune (SCF) |
| **Margaret Meroni** | Responsable de la mise en application de la loi (RMAL) |
| **Sylvain Paradis** | Dirigeant principal de la gestion des ressources humaines (DPGRH) |
| **SERVICES DE SECRÉTARIAT** | |
| **Joseph Silva** | Directeur général, Services de développement des employés et de mieux-être (SDEM) |
| **Éric Saint-Onge** | Directeur, Relations de travail, Santé et sécurité au travail (SST) |
| **Daniela Kulgawetz** | Conseillère principale en relations de travail |

|  |  |
| --- | --- |
| **REPRÉSENTANTS SYNDICAUX** | |
| **Waheed Khan** | IPFPC (Président, équipe nationale de consultation) |
| **Bill Sukloff** | IPFPC (vice-président, équipe nationale de consultation) |
| **Todd Panas** | STSE-AFPC (président national) |
| **Shimen Fayad** | STSE-AFPC (vice-président national) |
| **Rubin Koonar** | STSE-AFPC (vice-président régional) (absent) |
| **Jessica Guitard** | ACEP (agent des relations de travail) |
| **Kate McKerlie** | ACEP (représentante locale) |
| **Vivian Gates** | ACEP (agent des relations de travail) |
| **Paul Cameron** | FIOE (directeur adjoint des opérations) (absent) |

1. **Mot d’ouverture, examen et approbation des points inscrits à l’ordre du jour**

Le sous-ministre (SM), Stephen Lucas, souhaite la bienvenue aux membres du Comité et souligne les changements dans l’équipe de la haute direction depuis la dernière réunion du 23 mai 2017 :

* + Hilary Geller, sous-ministre adjointe (SMA), Politique stratégique
  + Isabelle Bérard, SMA, Affaires internationales
  + Matt Jones, SMA, Bureau de la mise en œuvre du cadre pancanadien.

Todd Panas, STSE, fait part des préoccupations exprimées par le personnel des Communications au cours d’une réunion qu’il a tenue avec ses membres ce matin-là. Le SM reconnaît les défis liés à la charge de travail auxquels fait face l’équipe des Communications et il est prêt à poursuivre le dialogue avec les syndicats.

Kate McKerlie, ACEP, demande une discussion plus approfondie sur le sujet proposé précédemment à l’ordre du jour, le mécanisme de rétroaction en amont. Joseph Silva, DG, Services de perfectionnement des employés et de mieux-être (SDEM), répond qu’ECCC est en train d’élaborer un mécanisme de rétroaction en amont semblable au modèle mis en œuvre par EDSC et le MPO, et qu’il intégrera les nouvelles compétences clés en leadership du SCT pour les gestionnaires et les superviseurs. Après examen des nombreuses options de TI, une plateforme de TI interne est l’option privilégiée pour assurer la sécurité et la confidentialité et permettre le lancement d’un projet pilote au deuxième trimestre de 2018-2019. De plus amples renseignements devraient être partagés au fur et à mesure qu’ils deviendront disponibles. Le SM souligne que le Ministère s’est engagé à travailler à cette initiative et à encourager la collaboration à son égard.

L’ordre du jour est adopté.

1. **Mesures de suivi découlant de la dernière réunion**
2. **Fréquence des réunions du CCPS**

Avant la présente réunion, les membres du comité ont reçu une liste résumant toutes les activités du CCPS menées au sein d’ECCC au cours de la dernière année, ainsi que pour l'année à venir.

Waheed Khan, IPFPC, fait part de ses préoccupations quant à la fréquence des réunions de la Direction générale des sciences et de la technologie (DGST), compte tenu de leur seule réunion à ce jour plutôt que des deux qui sont prescrites dans le Cadre de gestion du travail.

Todd Panas, STSE, fait part de la demande de coprésidence de toutes les réunions du CCPS.

**Mesures de suivi :**

2a) i) La DGST fera le suivi des réunions du Comité consultatif patronal-syndical des S&T (CCPS) pour 2017-2018.

2a) ii) ECCC examinera la question de la coprésidence des CCPS.

1. **Mesures de suivi :**

L’IPFPC demande des précisions sur l’état d’avancement des CCPS-RCN et suggère également de coprésider des réunions pour le CCPS-ECCC et les CCPS des directions générales. Sylvain Paradis, DPGRH, mentionne que la discussion a été planifiée afin de discuter des options et des éléments d’efficacité des comités de consultation patronale-syndicale.

**Mesure de suivi :**

2 b) Avant la réunion du CCPS-ECCC, la DGRH et les syndicats avaient convenu d’organiser une réunion le 8 janvier 2018 pour discuter de l’approche et des options pour la structure du CCPS.

1. **Communication et engagement**
2. **Journée nationale du respect (point permanent)**

Todd Panas, STSE, mentionne que la troisième journée nationale du respect a eu lieu le 28 novembre 2017. Il remercie le coprésident de la direction, Mike Beale, de son engagement continu à l’égard de cette initiative. Les membres du comité soulignent que les journées du respect précédentes ont été bien coordonnées et appréciées tant de la direction que des employés. Le STSE et l’IPFPC insistent sur l’importance que la haute direction continue de promouvoir le respect auprès de tous et dans toutes les activités et décisions pour veiller à assurer continuellement un milieu de travail sain et sécuritaire. Le STSE remercie le SM de son soutien et rappelle l’importance de cette activité.

Le SM réaffirme l’importance d’un milieu de travail respectueux et que de tous les côtés, direction, syndicats et employés, les parties devraient maintenir et promouvoir le respect en milieu de travail. Il ajoute que cette attitude favorise non seulement la diversité, l’inclusion et un milieu de travail sain, mais aussi une amélioration des relations de travail, la résolution des problèmes et le règlement des conflits. Lorsque les employés se sentent respectés dans leur milieu de travail, ils se sentent valorisés et engagés dans leurs tâches. Il souligne qu’à ECCC, la direction croit en des discussions franches, ouvertes et respectueuses.

Les syndicats affirment s’inquiéter de la dotation et de la charge de travail, comme le démontrent également les sondages antérieurs sur l’emploi dans la fonction publique.

Le SM déclare qu’en plus des résultats du travail, l’attention plus marquée au respect et à la santé mentale en milieu de travail exige la création d’un « espace sécuritaire » pour assurer un dialogue continu, ce qui peut être perçu comme un défi en raison des charges de travail. Il ajoute que le processus de planification intégrée à venir devrait permettre une perspective systémique pour mettre en évidence les contraintes en matière de ressources humaines et financières, et y répondre afin d’atteindre nos objectifs. La mobilisation du personnel est essentielle dans le processus d’examen et de mise en œuvre, et de réalignement des priorités, lorsque nécessaire, y compris les problèmes de charge de travail mentionnés à la Direction générale des communications.

Le SM poursuit en affirmant qu’il est heureux de la création d’un poste d’Agent de liaison du respect (ALR) à Environnement et Changement climatique Canada. Deux postes d’ALR ont été établis et relèvent directement de lui, l’objectif étant de fournir un espace sécuritaire pour que les employés et les gestionnaires puissent tous soulever des questions et en discuter. Le SM est heureux d’annoncer que Corinne Boudreault (pour la RCN) et Sylvie Richard (pour d’autres régions) ont accepté d’assumer le rôle d’ALR.

Le SM remercie aussi le comité du respect en milieu de travail de tout ce qu’il accomplit pour aider ECCC à favoriser ce type d’attitude au travail, notamment, sa proposition de créer le rôle d’agent de liaison pour le respect. Il souligne en particulier l’étroite collaboration entre les syndicats, dont la participation et l’engagement sont essentiels pour nos progrès dans l’établissement d’un milieu de travail respectueux à l’égard de tous.

**Mesure de suivi :**

3a) Les agents de liaison du respect rencontrerons les représentants syndicaux.

1. **Transformation des affaires**
2. **Problèmes relatifs à Phénix et nouvelles conventions collectives**

Les syndicats souhaitent qu’on fasse le point sur le système Phénix dans le contexte des problèmes de paiement actuels et des nouvelles conventions collectives.

Todd Panas, STSE, attire l’attention sur l’incidence que les problèmes de paye non réglés liés à Phénix peuvent avoir sur le stress, l’équilibre travail-vie et la santé mentale des employés. Il demande également qu’il soit tenu compte des besoins et des préoccupations des travailleurs de quarts et des membres du Groupe technique général (GT) qui travaillent comme agents d’application de la loi et agents de la faune à Environnement Canada.

Waheed Khan, IPFPC, demande quelles sont les mesures futures de la direction pour assurer le suivi des difficultés potentielles auxquelles font face les employés, et les atténuer. Il fait remarquer que depuis la centralisation et la modernisation du système de paye, la majorité des employés ne reçoivent pas leur juste rémunération. Il poursuit en donnant des exemples comme la perte par les employés de leur couverture médicale et leur protection en matière de santé, et l’impression chez les membres que les modalités des nouvelles conventions collectives n’ont pas été mises en œuvre correctement. Il mentionne que de nombreux membres affirment que le processus de suivi des questions de paye est passablement complexe et d’utilisation très difficile. La plupart des employés sont incapables de comprendre comment leur salaire rétroactif a été calculé. Pour les travailleurs de quarts, les travailleurs sur le terrain et les employés ayant droit aux allocations dans le Nord, le défi posé par Phénix est encore plus grand et la douleur les amène inévitablement à se plaindre. Par conséquent, les employés, les gestionnaires et les délégués syndicaux consacrent beaucoup de temps au suivi des problèmes de paye, ce qui accroît leur charge de travail et leur niveau de stress.

Kate McKerlie, ACEP, fait remarquer que certains cas qui avaient déjà été signalés pour leurs membres sont toujours en suspens, et qu’il est important de veiller à ce que les employés vulnérables absents du travail (en congé de maladie ou de maternité, etc.) aient accès à l’information et aux systèmes afin de pouvoir prendre connaissance des progrès et des mises à jour qui sont accessibles seulement par les systèmes ministériels. Les syndicats parlent de la nécessité d’une communication continue à ce sujet. Ils suggèrent également que les paiements prioritaires soient émis pour les montants bruts et non les montants nets.

Les syndicats expriment également leur gratitude pour le travail et le soutien d’ECCC en vue de résoudre les difficultés que Phénix a causées à leurs membres dans l’ensemble de la fonction publique. En revanche, les syndicats suggèrent d’établir et de respecter des normes de service pour le suivi des dossiers.

La SM déléguée, Martine Dubuc, siège pendant le reste de la séance au nom du SM et d’elle-même; elle déclare être consciente des énormes difficultés que le système Phénix a causées aux employés, tant sur le plan financier que sur le plan de la santé mentale. Elle souligne que le ministère a revu l’ordre de ses priorités et fait des investissements importants pour résoudre les problèmes de Phénix, dans la mesure du possible. De plus, lors des discussions sur le groupe de travail interministériel des ministres, il a été constaté que d’autres ministères ont maintenant suivi l’exemple d’ECCC à cet égard.

Joseph Silva, DG, SDEM, et Sylvain Paradis, DPGRH, ajoutent que le ministère a un processus d’acheminement des cas prioritaires (sans rémunération/faible rémunération) au Centre des services de paye de SPAC pour résoudre les problèmes. Il souligne que sa direction générale continuera de fournir du soutien aux employés d’ECCC en attachant une attention particulière aux situations prioritaires. Le DG, SDEM, fait également remarquer que l’Agence du revenu du Canada (ARC) est prête à aborder la prochaine période de déclaration de revenus et que pour cerner les problèmes liés à Phénix, elle disposera bientôt de coordonnées fiscales et de dispositions précises dans les formulaires fiscaux.

Le DG, SDEM, souligne que les syndicats ont eu accès aux représentants de la DGRH et que ces derniers ont été très réceptifs aux cas qui leur ont été transmis. La SM déléguée, Martine Dubuc, et Sylvain Paradis, DPGRH, affirment tous deux que le ministère et le SCT reconnaissent la gravité des problèmes et qu’ECCC s’engage à communiquer en temps opportun et de façon continue avec les employés et les syndicats, dans la mesure du possible. Le DPGRH mentionne aussi que lorsque les employés sentent le besoin de présenter des griefs, ils ont le droit de le faire, et la direction est disposée à travailler à des solutions mutuellement acceptables, étant donné que la rémunération est un enjeu très émotif.

**Mesure** :

4.a) La DGRH fournira aux syndicats une présentation sur les étapes et les ressources relatives au traitement des problèmes liés au système de paye Phénix.

1. **Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)**

L’ACEP et le STSE demandent qu’on fasse une mise à jour sur les récents sondages auprès des employés. Ils précisent qu’ils souhaitent que « *des mesures concrètes soient prises sur le terrain* ».

Sylvain Paradis, DPGRH, fournit les renseignements suivants :

* Le SAFF de 2017 a été mené entre le 21 août et le 29 septembre 2017
* Le taux de réponse du SAFF pour la fonction publique était de 61,1 p. cent. À ECCC, notre taux de réponse était de 64,7 p. cent.
* Les résultats du sondage seront publiés en deux temps :
  + Mars 2018 : résultats pour la fonction publique fédérale, résultats par ministère et agence, et résultats par caractéristique démographique
  + Avril 2018 : résultats par unité organisationnelle, s’il y a lieu.
* Groupe de travail patronal-syndical sur le SAFF d’ECCC

Il existe un groupe de travail patronal-syndical d’ECCC qui se réunit et donne des conseils au besoin. La dernière réunion de ce groupe de travail a eu lieu le 23 novembre 2016.

Ce groupe ou un groupe similaire pourrait se reformer afin d’examiner les résultats du SAFF de 2017.

Le DPGRH ajoute que de plus amples renseignements seront communiqués à mesure qu’ils nous parviendront.

**Mesure :**

4b) La direction s’engage à fournir, en tant que point à l’ordre du jour d’une réunion subséquente du Comité de consultation patronale­syndicale d’ECCC (CCPSECCC) ou du Comité de consultation patronale­syndicale des ressources humaines (CCPSRH), une mise à jour sur le SAFF.

1. **Enquêtes sur la violence et le harcèlement**

Todd Panas, STSE, mentionne que des inquiétudes ont été soulevées concernant la violence en milieu de travail, tant du point de vue du comportement que du processus en place pour enquêter sur les allégations. Il ajoute que l’Alliance de la Fonction publique du Canada est satisfaite de constater que le gouvernement a proposé une loi plus rigoureuse (projet de loi C-65) pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuelle dans les lieux de travail. Le projet de loi modifierait le *Code canadien du travail* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Todd Panas demande une révision de la directive actuelle sur la prévention de la violence dans les lieux de travail.

**Mesure :**

4c) La direction s’engage à de futures discussions concernant la directive sur la prévention de la violence dans les lieux de travail et la formation afférente.

**5. Perfectionnement et efficacité du personnel**

1. **Mise à jour sur la santé mentale (avoir les outils nécessaires)**

Kate McKerlie, ACEP, fait remarquer que tandis que les employés continuent de travailler sous pression afin de faire plus avec moins, ils ne disposent même pas d’un accès fiable aux outils de base afin d’accomplir leur travail (p. ex. téléphone, ordinateur, accès internet/réseau, imprimante). Cette instabilité continue de miner le moral des employés et a des répercussions importantes sur leur bien-être et leur santé mentale, leur sens du professionnalisme et la gestion de la charge de travail.

Waheed Khan, IPFPC, demande si les ressources sont capables de continuer à rencontrer les attentes, étant donné la charge de travail accrue.

Kate McKerlie, ACEP, ajoute qu’un plan d’action sur trois ans pour la santé mentale est élaboré en collaboration avec les membres du Comité consultatif en santé mentale (CCSM) (formé en avril 2016). Au cours du Symposium PS tenu en mai 2017, la gestion de la charge de travail a été identifiée comme la principale priorité/préoccupation du ministère en ce qui concerne les 13 facteurs psychosociaux. Les résultats du Symposium PS ont été communiqués aux membres du CCSM (en août 2017); les activités planifiées pour 2017-18 ont été adaptées afin de refléter un nouvel engagement au nom des directions générales.

La sous-ministre déléguée indique que lors d’un déjeuner avec les employés organisé par le SM et elle-même, elle a remarqué que les employés ont tous exprimé à quel point ils sont passionnés par leur travail, ainsi que des inquiétudes concernant la charge de travail, les problèmes avec Phénix et le maintien d’un équilibre vie professionnelle – vie familiale efficace, tant pour les enjeux existants que les enjeux potentiels. Aussi, il est à espérer que ces considérations seront examinées dans une certaine mesure lors de la prochaine journée de retraite des cadres supérieurs prévue le 11 janvier 2018.

Todd Panas, STSE, propose la mise sur pied d’un programme de soutien par les pairs en santé mentale, la poursuite de la promotion du programme d’apprentissage mixte sur le thème « *Compréhension de la convention collective* » ainsi qu’une meilleure compréhension des décisions portant sur la question des « exigences opérationnelles. »

**Mesures :**

5a) i) La direction fournira de l’information sur le nombre de cas de harcèlement, de griefs, etc. (Remarque : Cette demande a été faite à l’occasion de la réunion du CCPSRH du 13 septembre 2017. Une réponse sera fournie par l’intermédiaire de ce forum.)

5a) ii) Les syndicats doivent discuter avec le comité de travail sur la santé mentale de la demande concernant des résultats de travail précis pour la planification future.

Carol Najm, SMA DGSMF, mentionne que de nombreux services de GI/TI sont sous l’autorité de Services partagés Canada (SPC). Elle ajoute qu’au cours des deux dernières années, bon nombre de changements ont été apportés dans le cadre de la transformation du ministère; par exemple, il ne devrait plus y avoir d’ordinateur de plus de cinq ans dans notre ministère, alors que dans le passé nous avions beaucoup d'ordinateurs qui avaient entre huit et dix ans. Des discussions sont en cours avec SPC à propos de l’accès Wi-Fi. Elle explique que conformément au processus du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), les statistiques sur le soutien sur place sont publiées en ligne.

**Mesure :**

5a) iii) La DGSMF fournira des renseignements et des liens (si disponibles) concernant les registres des billets sur les mesures de GI/TI ainsi que les échéanciers.

1. **Mise à jour sur l’équité en matière d’emploi (diversité/inclusion)**

Tous les syndicats se sont dits intéressés à ce qu’il y ait des processus clairs et faciles à suivre pour promouvoir la diversité et l’inclusion, particulièrement en ce qui a trait aux approches de « maintien au travail » en matière de gestion de l’incapacité, de gestion du rendement, de gestion de l’équité en matière d’emploi et de télétravail.

Les syndicats soulignent que pour prévenir l’épuisement, particulièrement chez les employés vulnérables, il est nécessaire d’avoir des mécanismes permettant de signaler les cas possibles d'épuisement et des budgets pour soutenir une stratégie de santé mentale.

Sylvain Paradis, DPGRH, mentionne que de très nombreuses nouvelles initiatives sont en cours parallèlement aux initiatives existantes/passées, ce qui exerce une pression sur les gestionnaires, et qu’il est important que la direction et les syndicats se concentrent sur leurs points communs et leurs efforts partagés de manière à participer activement aux initiatives et d’en faire la promotion ensemble.

À ce stade-ci de la réunion (il est presque 16 h), les points à l’ordre du jour suivants n’ont pas été abordés.

*6. Développement professionnel, formation et développement de carrière*

*a) Formation en langue seconde virtuelle*

*7. Enjeux opérationnels*

*a) Sous traitance*

*b) Décisions de griefs au troisième* palier

1. *Points du CCSP de l'Ontario :*

*1. Acceptation par la direction des articles soumis au CCSP régional*

*2. Le processus de fournir et organiser des mesures d’adaptation raisonnable*

*3. Congé accordé pour remplir le formulaire détermination des capacités fonctionnelles ou l’*[*évaluation de l'aptitude au travail*](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/gestion-incapacite/gestion-cas-incapacite-evaluation-medicale.html#Toc297809507)

Par conséquent, la sous-ministre déléguée accepte d'aborder ces points lors d’une rencontre patronale-syndicale future.

**8. Tour de table**

Matt Jones et Hilary Geller, co-champions de la diversité, l’inclusion et l’équité en matière d’emploi, soulignent que la diversité, l’inclusion et le respect sont importants et qu’ils aimeraient que ces valeurs soient plus présentes grâce à une harmonisation stratégique avec les structures, les initiatives et les priorités/plans existants, en évitant de simplement reproduire ce qui a déjà été fait. Matt Jones indique qu’Hilary Geller et lui-même ont hâte de poursuivre les discussions et sont ouverts aux idées et aux commentaires des syndicats.

Todd Panas, STSE, a présenté ses excuses à Margaret Meroni pour son ton lors de la réunion du CCSP de la direction générale de l'application de la loi le 5 décembre 2017. Il a également souhaité à tous de joyeuses fêtes.

Waheed Khan, IPFPC, mentionne qu’ECCC a atteint l’objectif de *la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC)***2017 d’ECCC-ACEE-APC**, qui était de 500 000 dollars cette année. Il félicite l’équipe et remercie toutes les personnes présentes pour leur appui et la promotion des activités.

Hilary Geller, SMA, Politique stratégique, se dit impatiente de participer au prochain processus de planification opérationnelle de la direction générale, tout en espérant que l’on puisse s’attendre à une mobilisation et à des résultats concrets. Le Cadre ministériel des résultats est en cours et les fonctions habilitantes et mécanismes de soutien tels que les RH, les Finances et la GI/TI devraient bientôt être visibles dans ce processus. Le STSE suggère que là où il peut y avoir un potentiel de mobilisation, on devrait envisager d’inclure les syndicats dans le processus de planification dès le début et tout au long du processus.

**9. Mot de la fin**

La SM déléguée remercie tous les membres présents de leur participation et des discussions ouvertes et constructives qui ont eu lieu autour de la table. Les représentants syndicaux remercient également tous les membres de leur participation active à ce comité. En conclusion, tous les participants se souhaitent de joyeuses fêtes.

Rédigé par : Équipe des relations de travail

Date d’envoi aux agents négociateurs : 22 février 2018

Date de réception des derniers commentaires par les agents négociateurs : le 16 mars 2018

Version finale : 20 mars 2018