

CONSEIL NATIONAL MIXTE

**RAPPORT ANNUEL
2021-2022**

**DU SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL**



LES SYNDICATS ET LES EMPLOYEURS TRAVAILLENT ENSEMBLE

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Revue de l'année | 2 |
| Mandat | 5 |
| Gouvernance | 6 |
| Structure organisationnelle | 7 |
| Membres du Conseil national mixte..... | 8 |
| Membres du Comité exécutif | 9 |
| Président(e)s de comités et conseils de gestions | 10 |
| Comités de travail | 11 |
| Comité des Directives sur le service extérieur..... | 13 |
| Comité des voyages en service commandé..... | 14 |
| Comité sur la réinstallation..... | 15 |
| Comité des postes isolés et des logements de l'État..... | 16 |
| Comité des langues officielles | 17 |
| Comité de la santé et de la sécurité au travail..... | 17 |
| Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail..... | 18 |
| Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi..... | 18 |
| Comité du réaménagement des effectifs | 19 |
| Comité des relations syndicales-patronales | 19 |
| Conseil de gestion du Régime de soins dentaires..... | 20 |
| Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité | 20 |
| Comité technique du Régime de soins de santé de la fonction publique | 21 |
| Comité des partenaires du Régime de soins de santé de la fonction publique.. | 21 |
| Formation du CNM | 22 |
| Communications et prise de contact | 23 |
| Appendice – Calendrier de planification annuel 2022-2023 | i |



REVUE DE L'ANNÉE

le 1 avril 2021 au 31 mars 2022

Estimés membres du Conseil,

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel 2021-2022 du Secrétaire général. Le rapport sert à présenter une vue d'ensemble du travail du Conseil national mixte (CNM), et à prendre la mesure de ses réalisations au cours de l'année écoulée, du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Le rapport comprend aussi le Calendrier annuel de planification pour l'exercice 2022-2023 élaboré par le Comité exécutif et ratifié par le Conseil en juin 2022 (voir l'annexe). Le calendrier résume les priorités du Conseil pour l'année à venir et les travaux que les divers comités de travail et conseils du CNM devront exécuter.

Le CNM demeure une organisation unique, qui accorde la priorité aux intérêts de ses intervenants. Son modèle de gouvernance, qui est également unique, prévoit que toutes les questions qui relèvent de sa responsabilité doivent être examinées conjointement et tranchées par les parties. La détermination des parties à collaborer et le leadership solide ont permis au Conseil de continuer à faire progresser le programme, malgré les difficultés permanentes découlant de la pandémie.

Le processus du CNM complète les négociations collectives traditionnelles, et il en résulte de meilleures conditions d'emploi, ainsi que des avantages liés à la santé pour les membres et les fonctionnaires fédéraux qu'ils représentent. Les membres du Conseil, des deux parties, délèguent des représentants à tous les comités et Conseils de gestion. Ces représentants sont engagés à l'égard du modèle collaboratif de règlement des griefs ou des appels du CNM et à mener des consultations sur un éventail d'autres questions qui s'appliquent à l'échelle de la fonction publique.

Au cours de sa 77^e année de mise en service, le CNM a continué à faire bon usage de la technologie afin d'éviter tout retard important au niveau des processus et des procédures, surtout en ce qui a trait aux griefs, aux appels ou au processus de révision périodique. En dépit des difficultés, le CNM a continué à offrir l'espace sécuritaire nécessaire aux discussions portant sur divers sujets, notamment la pandémie en cours, afin de cerner les problèmes et de les résoudre éventuellement, dès que possible.

Le personnel du Secrétariat du CNM a continué à travailler avec diligence à l'appui des membres, en dissipant les préoccupations à mesure qu'elles faisaient surface. Cette présence stabilisante a contribué à la réussite des comités et des conseils, et je tiens à remercier les membres du personnel de leurs efforts.

CONSEIL NATIONAL MIXTE 2021-2022

Je tiens à remercier personnellement tous les membres de leur travail acharné et de leur engagement, ainsi que de leur contribution durable au CNM. Ce qui suit a pour but de résumer brièvement certaines des réalisations des diverses composantes du Conseil au cours de l'année écoulée.

CONSULTATIONS

Pour atteindre leur objectif, les consultations significatives exigent des discussions transparentes et devraient impliquer un engagement rapide chaque fois que cela est possible.

À ce titre, les parties ont continué de faire bon usage des auspices du CNM pour tenir des consultations sur un certain nombre de sujets, le plus important d'entre eux étant la pandémie et ses répercussions sur les personnes et sur les activités gouvernementales. Outre le dialogue important sur la pandémie, voici les autres sujets de consultation qui ont été abordés pendant la période visée par le rapport :

- Juin 2021 – Le Conseil a souhaité la bienvenue à Christine Donoghue dans son nouveau rôle de dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Le Conseil a aussi été l'hôte d'une présentation du SCT portant sur les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020.
- Septembre 2021 - Bill Matthews, sous-ministre, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, a donné un aperçu de son rôle à titre de sous-ministre allié de la Décennie des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies dans la fonction publique fédérale.
- Décembre 2021 – Le Conseil a reçu des mises à jour du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'Initiative d'écologisation du gouvernement, ainsi que d'autres, sur le renouvellement de la fonction publique, qui ont été présentées par le Bureau du Conseil privé.
- Mars 2022 - Le Conseil a accueilli une présentation du président de la Commission de la fonction publique qui portait sur son Rapport annuel, ainsi que sur les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique.

FORMATION ET SENSIBILISATION

Le programme d'apprentissage a été réorganisé de manière à faciliter sa prestation « virtuelle ». L'équipe a formé avec succès de nouveaux membres de comité ainsi que des praticiens des relations de travail de la partie syndicale et de la partie patronale. Plus de 125 personnes ont pu profiter de cette formation. Une séance a par ailleurs été adaptée à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et à la Fédération de la police nationale (FPN), compte tenu de leur récente adoption de diverses directives du CNM. De plus, une séance de formation a été offerte aux agents de liaison ministériels, compte tenu du roulement important au sein du groupe.

CONSEIL NATIONAL MIXTE 2021-2022

AUTRES RÉALISATIONS

En raison de l'incertitude permanente qui entoure la possibilité de tenir des activités en personne, une série de trois webinaires individuels a été offerte pendant l'année.

Les webinaires réunissaient des conférenciers représentant divers rangs de la fonction publique et des agents négociateurs ainsi que des spécialistes du secteur privé. Les séances, qui ont eu lieu en juin, en septembre et en décembre 2021, portaient sur les sujets suivants :

- Le mieux-être des employés pendant la pandémie
- La pandémie et son impact sur les employés et leurs lieux de travail
- Naviguer le milieu de travail post-pandémique

En outre, la Directive sur la santé et la sécurité au travail, la Directive sur les uniformes et l'Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public ont été promulguées avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} mars 2022.

Enfin, la demande de propositions aux fins de la révision périodique de la Directive sur les voyages et de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État a été clôturée le 1^{er} février 2022, et la « lettre d'appel à la participation » a été émise peu de temps après. Les comités entreprendront prochainement le processus d'élaboration conjointe.

Dans la perspective de l'année à venir, j'ai bon espoir que nous puissions nous rencontrer plus facilement en personne, car les liens solides sont garants de meilleures relations de travail.

Je vous suis reconnaissant à tous pour votre confiance et votre appui continu.

Sean Ross,



Secrétaire général
Secrétariat du Conseil national mixte

MANDAT

du

Conseil national mixte

Créé en 1944, le **Conseil national mixte** comprend maintenant dix-neuf (19) agents négociateurs de la fonction publique, le Conseil du Trésor et quatre (4) « employeurs distincts » comme membres. Les activités du Conseil ont une incidence directe sur la vie professionnelle de plus de 260 000 fonctionnaires représentés qui travaillent au sein de 89 ministères et organismes dans toutes les régions du Canada. Le CNM contribue au maintien de relations de travail efficaces et à la gestion des ressources humaines à plus d'un titre :

- en élaborant conjointement des conditions d'emploi auxquelles est assujettie toute la fonction publique et qui revêtent la forme de « directives du CNM »;
- en élaborant conjointement un régime de soins de santé offert à toute la fonction publique;
- en offrant une supervision/administration fiduciaire conjointe des régimes de soins de santé;
- en élaborant et en révisant les politiques en matière de santé et de sécurité au travail et en donnant des conseils et une direction aux ministères et organismes dans ce domaine;
- en réglant les griefs présentés par les fonctionnaires (liés aux directives du CNM) et les appels (en ce qui concerne les prestations de soins dentaires et d'assurance-invalidité);
- en offrant un lieu qui permet l'échange d'information, la consultation et l'élaboration conjointe sur d'autres politiques et initiatives (comme pour l'équité en matière d'emploi et les langues officielles);
- en parrainant d'autres activités destinées à tisser des liens forts entre les parties.

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

Par l'entremise du Conseil national mixte, les parties travaillent ensemble de manière à résoudre les problèmes et à définir les conditions d'emploi s'appliquant à l'ensemble de la fonction publique. Les sujets abordés par le CNM comprennent les voyages en service commandé, l'aide à la réinstallation, l'aide au transport quotidien, les postes isolés et les logements de l'État, le service extérieur, le réaménagement des effectifs, la santé et la sécurité, la prime au bilinguisme et le régime de soins de santé de la fonction publique.

GOUVERNANCE

du

Conseil national mixte

Suivant les Statuts et le Règlement du CNM, les activités du Conseil sont régies officiellement dans le cadre de réunions trimestrielles de tous les employeurs et agents négociateurs participants. Les décisions du Conseil sont prises par consensus des parties patronales et syndicales. En ce qui concerne les directives du CNM, les membres participants donnent une force légale sans réserve aux décisions du Conseil en intégrant les nouvelles directives à leurs conventions collectives respectives.

Le **Comité exécutif** est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale, qui sont épaulés par un secrétaire pour chaque partie. Le Comité exécutif est habilité à agir pour le compte du Conseil dans l'administration des activités du CNM entre les réunions trimestrielles. Les décisions du Comité exécutif sont assujetties à la ratification officielle par le Conseil lors des réunions ordinaires de celui-ci. Le Conseil peut aussi déléguer son pouvoir décisionnel au Comité exécutif pour permettre que des mesures soient prises dans des délais raisonnables et de manière efficace.

Le **Secrétaire général** relève de la direction générale du Comité exécutif et il n'est membre ni du Conseil ni d'un Comité du CNM. Chacun leur tour, les parties patronale et syndicale nomment le Secrétaire général, qui dirige ensuite le secrétariat du CNM pendant cinq ans. Le secrétariat du CNM, qui agit sous la supervision du Secrétaire général, offre des services de soutien administratif et professionnel au Conseil ainsi qu'aux instances qui le composent.

Le travail quotidien du CNM est accompli par les nombreux représentants des parties qui agissent à titre de membres désignés des **Comités de travail**, des groupes de travail et des conseils de gestion du CNM. Ces diverses instances font rapport au Conseil par l'intermédiaire du Comité exécutif et mènent une vaste gamme d'activités qui sont déterminées à l'occasion par le Comité exécutif.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE



MEMBRES

Agents négociateurs

| | | |
|--|---|---|
| Association canadienne des agents financiers |  | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) |
| Association des juristes de Justice |  | Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 |
| Association canadienne du contrôle du trafic aérien, ACCTA Unifor, section locale 5454 |  | Fédération de la police nationale |
| Association canadienne des employés professionnels |  | Association professionnelle des agents du service extérieur |
| Association des pilotes fédéraux du Canada |  | Institut professionnel de la fonction publique du Canada |
| Guilde de la marine marchande du Canada |  | Alliance de la Fonction publique du Canada |
| Association des professeurs des collèges militaires canadiens |  | Association des employés du Conseil de recherches |
| Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (SCFP 104) |  | Unifor, section locale 2182 |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest) |  | Syndicat des agents correctionnels du Canada |
|  Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral | | |

Employeurs

| |
|---|
| Agence canadienne d'inspection des aliments |
| Centre de la sécurité des télécommunications Canada |
| Conseil national de recherches Canada |
| Bureau du vérificateur général du Canada |
| Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada |

PARTIE PATRONALE

PRÉSIDENTE

CAROLE BIDAL (février 2022 au présent)
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

MARIE-CHANTAL GIRARD (jusqu'en février 2022)
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

VICE-PRÉSIDENT

DAN DANAGHER (jusqu'en décembre 2021)
Affaires mondiales Canada

REPRÉSENTANTE

SHIRLEY CARRUTHERS
Ressources naturelles Canada

SECRÉTAIRE

ALINE TAILLEFER-MCLAREN
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

PARTIE SYNDICALE

CO-PRÉSIDENT

DANY RICHARD
Association canadienne des agents financiers

VICE-PRÉSIDENT

CHRIS AYLWARD
Alliance de la Fonction publique du Canada

REPRÉSENTANTE

JENNIFER CARR (janvier 2022 au présent)
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

DEBI DAVIAU (jusqu'en décembre 2021)
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

SECRÉTAIRE

ANDREA DEAN
Alliance de la Fonction publique du Canada

SECRÉTARIAT DU CNM

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

SEAN ROSS
Conseil national mixte

SECRÉTAIRE

ELIZABETH SHUM
Conseil national mixte

PRÉSIDENT(E)S

COMITÉS

| | |
|---|--|
| Comité des Directives sur le service extérieur | Denis Trottier Transport Canada |
| Comité des voyages en service commandé | Jennifer Cruickshank Pêches et Océans Canada |
| Comité des postes isolés et des logements de l'État | Tracey Sametz Transport Canada |
| Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi | Eddy Bourque (Co-président) Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada Debbie Johnston Winker (Co-présidente) Agriculture et Agroalimentaire Canada |
| Comité de la santé et de la sécurité au travail | Denis St-Jean Alliance de la Fonction publique du Canada |
| Comité des langues officielles | Julie Desroches Agriculture et Agroalimentaire Canada |
| Comité sur la réinstallation | Eric Saint-Onge Environnement et Changement climatique Canada |
| Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail | Charles Vézina (Co-président, janvier 2022 au présent) Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Drew Heavens (Co-président, avril 2021 à février 2022) Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Milton Dyck (Co-président, décembre 2021 au présent) Alliance de la Fonction publique du Canada Fabian Murphy (Co-président, jusqu'en décembre 2021) Alliance de la Fonction publique du Canada |
| Comité des relations syndicales-patronales | Cathie Fraser Association des employés du Conseil de recherches |
| Comité du réaménagement des effectifs | Nancy Taillon Bibliothèque et Archives Canada |

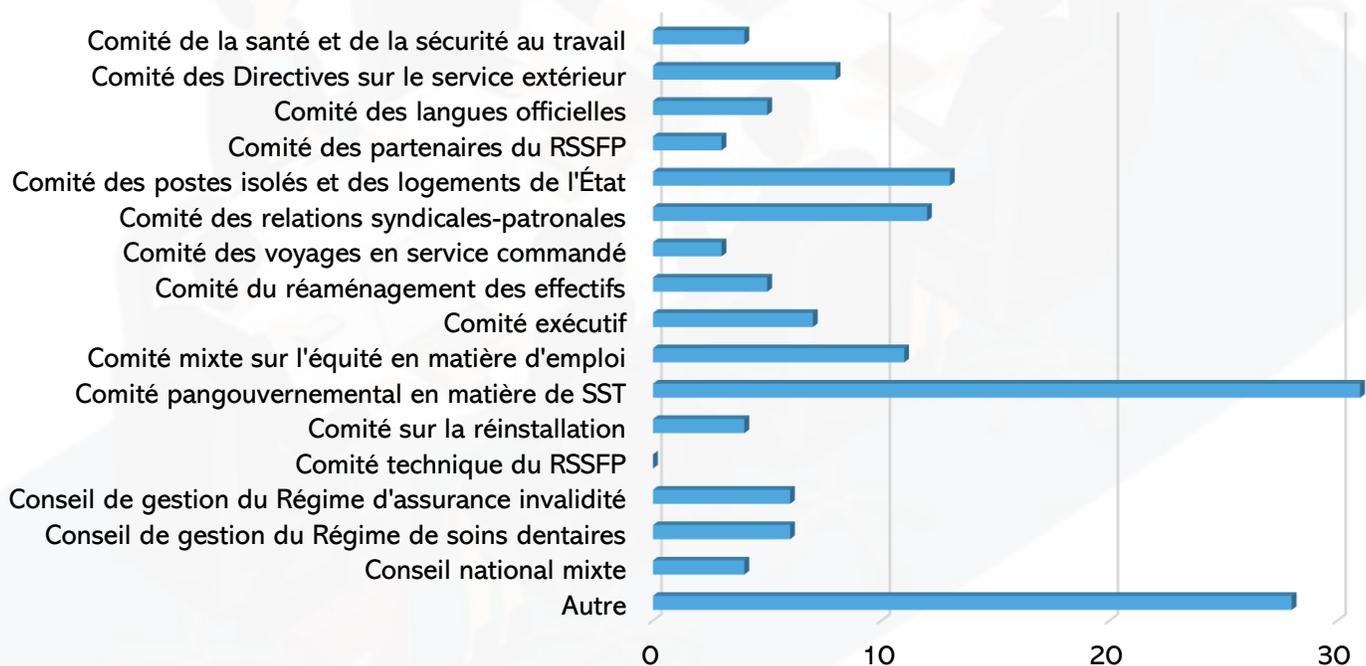
CONSEILS

| | |
|---|---|
| Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) | Dr. Martin Chartier (mars 2022 au présent) Dr. Peter Cooney (jusqu'en mars 2022) |
| Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité | Patti Bordeleau (novembre 2021 au présent) Barry Fennessy (jusqu'en novembre 2021) |

COMITÉS DE TRAVAIL

Les divers comités et conseils qui font partie du CNM ont maintenu leurs procédures et processus modifiés par suite de la pandémie de COVID-19. Néanmoins, le Conseil national mixte a eu la chance de bénéficier constamment du travail acharné et du dévouement de ses membres. Chacun des comités de travail et conseils est formé de représentants des agents négociateurs et de l'employeur, qui apportent un éventail de connaissances et d'expertises. Dans les pages suivantes, vous trouverez un résumé de certaines activités et réalisations accomplies par chaque comité ou conseil pendant l'exercice 2021-2022.

RÉUNIONS



Nonobstant cette période difficile, le Secrétariat du CNM a connu une autre année chargée, où il a fourni un soutien professionnel, administratif et logistique afin d'organiser les réunions du Conseil, du Comité exécutif et des divers comités de travail et conseils de gestion. Au total, le Secrétariat a organisé **150** réunions au cours de l'exercice 2021-2022. Ces réunions ont été tenues de façon virtuelle, par vidéo ou par téléphone en raison des restrictions imposées par la pandémie. Le CNM a également joué un rôle important en animant de multiples réunions entre les parties sur des questions émergentes liées à la pandémie mondiale.

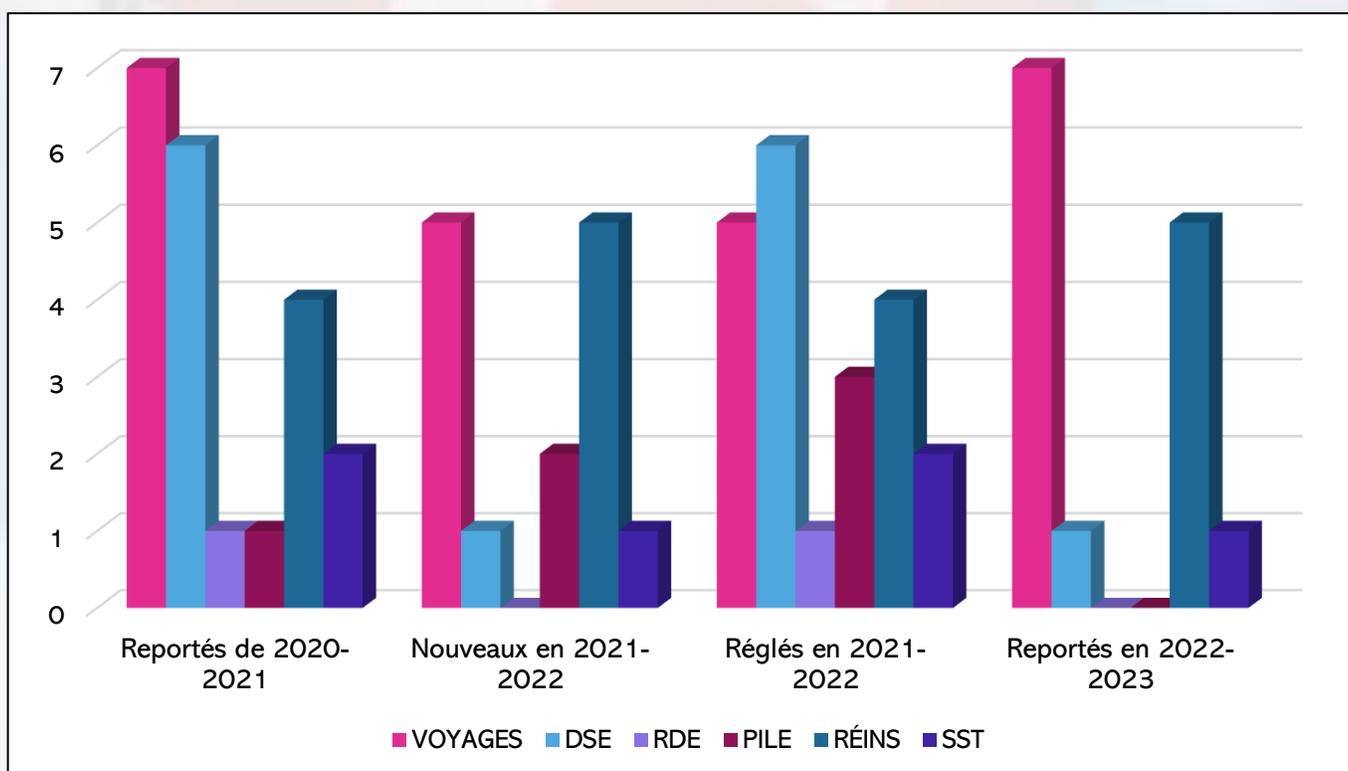
Pour en savoir plus sur les divers comités de travail et les directives connexes, veuillez [visiter le site Web du CNM!](#)

GRIEFS DU CNM

21 dossiers de grief avaient été reportés de l'exercice précédent. Au total, **14** nouveaux griefs ont été reçus au cours de la période visée par le rapport et **21** griefs ont été traités. Les **14** griefs restants ont été reportés à l'exercice 2022-2023. La procédure de règlement des griefs du CNM est un exemple de réussite d'un **mode substitutif de règlement des conflits** depuis plusieurs décennies. Au dernier palier, les deux caractéristiques distinctives et novatrices de la procédure de règlement des griefs du CNM sont l'**ESPRIT** et la **COLLABORATION**.

Les griefs sont examinés en fonction de l'**esprit** des diverses directives du CNM. Les audiences au dernier palier sont des enquêtes factuelles visant à déterminer si un employé a été traité conformément à l'esprit de la directive. Cette façon de faire diffère de l'arbitrage officiel en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, où l'on se concentre principalement sur le sens des mots précis d'une convention collective.

La **collaboration** est un autre aspect clé de la procédure de règlement des griefs du CNM. Au dernier palier, les membres du comité de la partie patronale et de la partie syndicale travaillent de concert afin de soupeser les faits et déterminer si la directive a été appliquée comme prévu. Les parties sont en mesure d'en arriver à un consensus dans la plupart des cas. Ce processus est très différent des audiences conventionnelles au dernier palier, où seule la partie patronale entend et tranche la question.



COMITÉ DES DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR

PRÉSIDENT : Denis Trottier

Les Directives sur le service extérieur sont conçues afin de fournir un régime d'indemnités, de prestations et de conditions d'emploi qui, en combinaison avec le salaire, permettront aux ministères et organismes de recruter, de maintenir en poste et de déployer des employés qualifiés pour appuyer les programmes gouvernementaux à l'étranger. Les 37 Directives sur le service extérieur en vigueur à l'heure actuelle couvrent de nombreuses situations attribuables à la prestation de services à l'étranger, comme les avances comptables (DSE 4), la réinstallation (DSE 15), le logement (DSE 25), l'indemnité de subsistance de poste (DSE 55) et l'évacuation d'urgence et les pertes (DSE 64).



ACTIVITÉS

Le Comité des Directives sur le service extérieur (DSE) a maintenu ses réunions modifiées, tenues sous forme virtuelle. Le Comité a continué à surveiller la situation liée à la pandémie de COVID-19 en cours, ce qui comprenait de recevoir des mises à jour continues sur l'incidence de la pandémie sur les DSE et en particulier sur les différents taux et différentes indemnités qu'elles prévoient. Les membres du Comité ont travaillé en étroite collaboration afin de trouver des solutions à des questions émergentes pour soutenir les employés travaillant à l'étranger. Malgré les retards occasionnés par la pandémie, les membres du Comité se sont rencontrés à huit reprises au cours de l'année et ont également tenu plusieurs audiences de grief sur les diverses DSE au cours de cette période.

180 \$ MILLIONS a été versée aux employés en poste à l'étranger en 2021-2022.

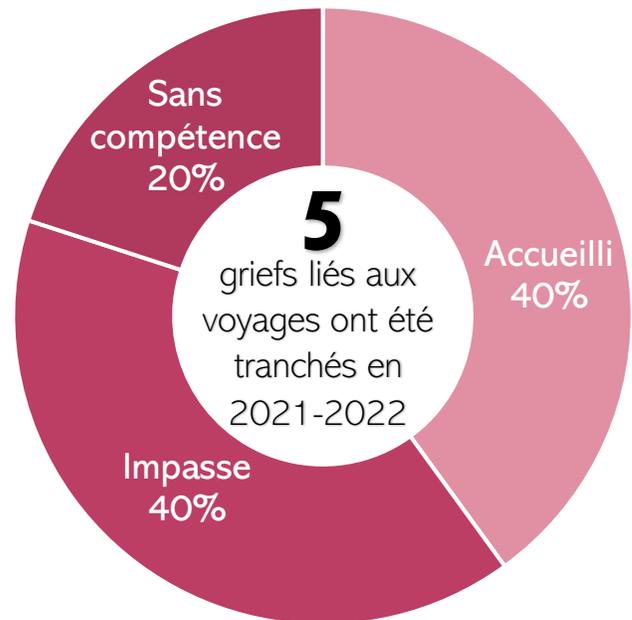
Pour voir les décisions sur les griefs qui se rattachent à ce Comité, visitez notre [site Web](#)!

COMITÉ DES VOYAGES EN SERVICE COMMANDÉ

Les principes énoncés dans la Directive sur les voyages ont été élaborés conjointement par les représentants des agents négociateurs et les représentants de l'employeur du Conseil national mixte.

Ces principes constituent la pierre angulaire de la gestion des voyages en service commandé et servent à guider tous les employés et les gestionnaires dans la mise en place de pratiques de voyage justes, raisonnables et modernes dans toute la fonction publique. La Directive sur les voyages du CNM s'applique aux fonctionnaires et aux autres personnes voyageant en service commandé, y compris à des fins de formation.

PRÉSIDENTE : Jennifer Cruickshank



ACTIVITÉS

Au cours de l'exercice 2021-2022, le Comité des voyages en service commandé s'est réuni **trois** fois, afin de continuer à entendre les griefs et à présenter des recommandations au Comité exécutif. De plus, le Comité s'est préparé en vue du processus de révision périodique, qui a débuté avec la demande de propositions le 1^{er} avril 2021.

227,1 \$ MILLIONS ont été versés pour les voyages en 2021-2022.

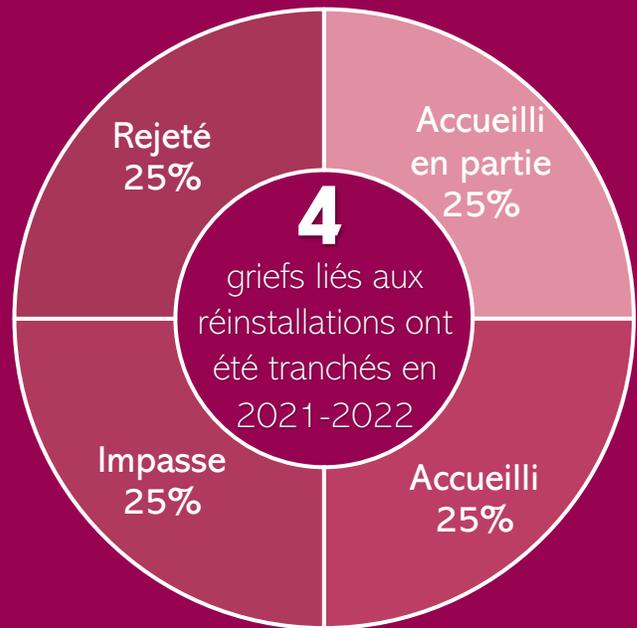
Pour voir les décisions sur les griefs qui se rattachent à ce Comité, visitez notre site Web!

COMITÉ SUR LA RÉINSTALLATION

Le Comité sur la réinstallation examine la Directive sur la réinstallation. Il entend aussi des griefs au dernier palier à cet égard, à la demande du Comité exécutif. La Directive sur la réinstallation du CNM vise à garantir le traitement équitable des fonctionnaires dont l'employeur autorise la réinstallation dans une nouvelle résidence principale à un nouveau lieu de travail régulier, conformément aux principes énoncés dans la Directive. Le but est de réinstaller le fonctionnaire de la façon la plus efficace possible, c'est-à-dire en veillant à ce que le coût soit le plus raisonnable possible pour l'État et à ce que le processus engendre le moins possible de conséquences négatives pour le fonctionnaire, sa famille et les activités du ministère. La confiance, la souplesse, le respect, la valorisation des personnes et la transparence sont certains des principes fondamentaux qui sont les pierres angulaires de la Directive sur la réinstallation du CNM.



PRÉSIDENT : Eric Saint-Onge



ACTIVITÉS

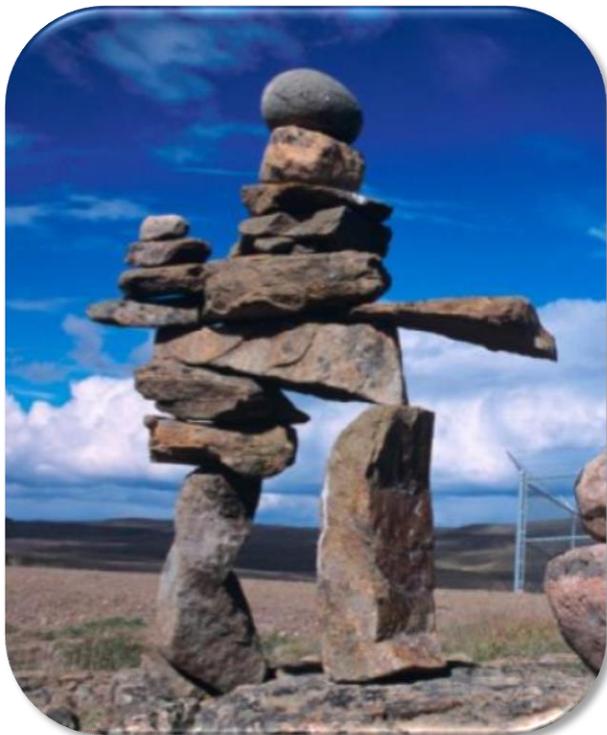
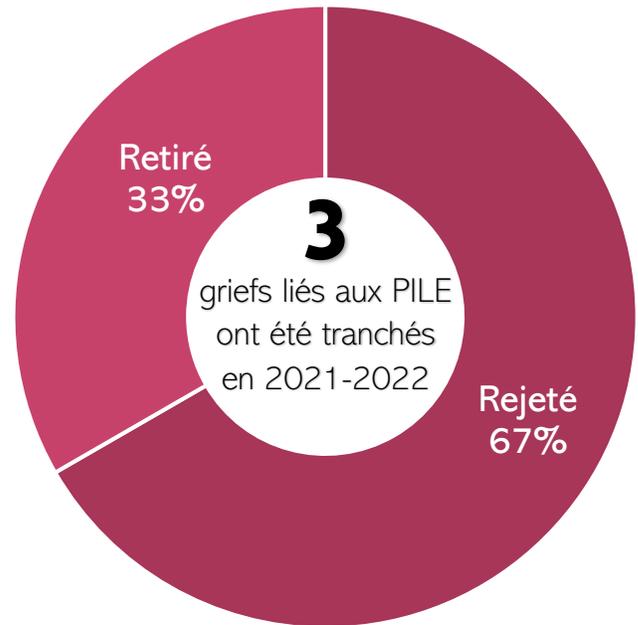
Le Comité sur la réinstallation s'est réuni quatre fois au cours de l'année écoulée, et il a continué à entendre les griefs et à présenter des recommandations au Comité exécutif. Au cours de la dernière année, l'objectif principal du Comité s'est concentré sur la mise en œuvre et l'application de la Directive sur la réinstallation qui a été mise à jour récemment.

Pour voir les décisions sur les griefs qui se rattachent à ce Comité, visitez notre site Web!

COMITÉ DES POSTES ISOLÉS ET DES LOGEMENTS DE L'ÉTAT

PRÉSIDENTE : Tracey Sametz

La Directive sur les postes isolés et les logements de l'État a pour but de faciliter le recrutement et le maintien en poste du personnel qui assure l'exécution des programmes du gouvernement à des endroits isolés. Ses dispositions sont conçues de manière à compenser une partie des coûts qui sont plus élevés et à mettre en lumière les désavantages inhérents au fait de vivre et de travailler à un poste isolé. Elle décrit également le traitement réservé aux employés qui louent un logement de l'État.



ACTIVITÉS

En plus de l'examen approfondi et de la formulation de recommandations au Comité exécutif concernant les griefs, le Comité a continué d'approuver les mises à jour périodiques des diverses indemnités prévues par la Directive. Le Comité a aussi créé un groupe de travail chargé d'élaborer une méthode révisée pour calculer l'indemnité de frais de logement. De plus, le Comité s'est préparé en vue du processus de révision périodique, des consultations devant débuter au cours de l'été 2022.

39.5 \$ MILLIONS

ont été versés aux employés travaillant dans des postes isolés en 2021-2022.

Pour voir les décisions sur les griefs qui se rattachent à ce Comité, visitez notre site Web!

COMITÉ DES LANGUES

PRÉSIDENTE : Julie Desroches

Le Comité des langues officielles examine la Directive sur la prime au bilinguisme et entend les griefs au dernier palier à cet égard, à la demande du Comité exécutif. Le Comité révisé également les politiques sur les langues officielles dans la fonction publique et discute de questions que ces politiques soulèvent. La Directive sur la prime au bilinguisme a pour objet d'énoncer les conditions selon lesquelles les employés peuvent devenir admissibles à la prime au bilinguisme.

OFFICIELLES

ACTIVITÉS

Toutefois, le Comité a continué de s'imposer à titre d'organisme consultatif compétent en matière de LO au sein de la fonction publique, puisqu'il s'est réuni cinq fois, notamment à l'occasion d'une réunion conjointe avec le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, afin de discuter des changements apportés récemment à la dotation non impérative des postes de cadres. De plus, le Comité a reçu une autre présentation sur la modernisation de la *Loi sur les langues officielles* et il continue de s'intéresser à l'élaboration de la *Loi*. Le Comité a également reçu une présentation de Lucie Séguin, présidente-directrice générale, Bureau de la traduction, concernant les répercussions de la COVID-19 sur le Bureau et le nouveau système de traduction automatique neuronale du Bureau. Enfin, le Comité a reçu une présentation du Commissariat aux langues officielles qui portait sur le Modèle de maturité des langues officielles.

COMITÉ DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉSIDENT : Denis St-Jean

La Directive sur la santé et la sécurité au travail du CNM contient des améliorations apportées à la partie II du Code canadien du travail (le « Code »). Cette Directive vise également à compléter les programmes de santé et sécurité au travail (SST) en vigueur dans la fonction publique fédérale. Tout comme les dispositions législatives, elle doit être considérée comme la norme minimale que le programme de SST d'un employeur donné peut dépasser.

ACTIVITÉS

Le Comité de la santé et la sécurité au travail a achevé la révision périodique de la Directive sur la santé et la sécurité au travail, la Directive sur les uniformes et l'Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public. Les directives ont été approuvées par la présidente du Conseil du Trésor, et sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2022. Des outils de communication à l'appui des nouvelles directives, des questions et réponses ainsi que les faits saillants des changements ont été publiés sur le site Web du CNM.

COMITÉ PANGOUVERNEMENTAL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CO-PRÉSIDENTS : Charles Vézina & Milton Dyck

Le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail a pour rôle de participer à la préparation et à l'examen de l'ensemble des politiques et des programmes de santé et de sécurité au travail qui sont élaborés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et de toutes les questions qui s'y rapportent. En outre, il donne des conseils et imprime une direction aux comités d'orientation des ministères et des organismes.

ACTIVITÉS

Le Comité a continué de se réunir régulièrement, afin de discuter et de recevoir des présentations sur diverses questions liées au milieu de travail, notamment la pandémie de COVID-19, l'amiante et la santé mentale au travail. Le Comité a aussi fourni des directives aux comités d'orientation ministériels dans le cadre de la publication des modèles de formation en santé et sécurité au travail et d'autres outils à l'appui de la *Règlementation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (RPHVMT)*. Le CPSST a consacré beaucoup de temps et de ressources à l'élaboration des outils et des modèles à l'appui de la *RPHVMT*, en organisant une présentation en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, les Services d'aide aux employés de Santé Canada et le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

COMITÉ MIXTE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

CO-PRÉSIDENTS : Eddy Bourque & Debbie Johnston Winker

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) offre un forum national qui comprend le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), la Commission de la fonction publique (CFP), les agents négociateurs et les représentants ministériels. Le CMEME sert de véhicule au CNM pour l'analyse de l'équité en matière d'emploi et de la diversité et fournit au CNM des commentaires liés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité, ainsi que des conseils et des recommandations portant sur les politiques et les pratiques émergentes dans la fonction publique fédérale.

ACTIVITÉS

Le Comité s'est réuni régulièrement et il a eu de nombreuses occasions de collaborer avec le SCT, la Commission de la fonction publique (CFP), l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), le Bureau du Conseil privé (BCP) et d'autres entités. Le Comité a formulé des commentaires sur diverses initiatives en cours liées à l'équité en matière d'emploi (EE) et sur les outils et ateliers de l'EFPC. Le Comité a aussi élaboré et diffusé un nouveau communiqué expliquant son rôle et l'importance de consulter le communiqué sur les initiatives d'EE séparément des autres forums, afin de faire connaître davantage le Comité et d'assurer la participation précoce aux initiatives d'EE.

COMITÉ DU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS ACTIVITÉS

PRÉSIDENTE : Nancy Taillon

Le Comité de réaménagement des effectifs examine la Directive sur le RDE et recommande les modifications à y apporter. Il entend aussi les griefs sur le sujet qui peuvent lui être renvoyés par le Comité exécutif du CNM. À l'exception des renvois aux syndicats et au CNM, cette Directive s'appliquera aussi intégralement à tous les employés nommés pour une période indéterminée qui sont exclus ou non représentés.

Au cours de la dernière année, le Comité de réaménagement des effectifs a reçu un grief lié à la Directive sur le RDE; ce grief a été rejeté. Le Comité a également continué de recevoir des mises à jour régulières de la Commission de la fonction publique concernant le nombre d'employés prioritaires qui se trouvent dans le Système de gestion de l'information des priorités. Le Comité a aussi mis à jour son plan de travail évolutif, qui reconnaît les possibilités de consultation sur des questions qui revêtent un intérêt mutuel et l'élaboration conjointe de documents permettant d'expliquer et d'appuyer les principaux aspects de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Dans le cadre de son plan de travail, le Comité a participé aux consultations avec la Commission de la fonction publique concernant la modernisation du Programme des droits de priorité.

COMITÉ DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

PRÉSIDENTE : Cathie Fraser

Le Comité des relations patronales-syndicales revoit le fonctionnement du CNM, formule des recommandations sur la formation qui s'y rapporte, et planifie et organise des colloques patronaux-syndicaux.

ACTIVITÉS

En l'absence de colloque, le Comité a élaboré une série de trois webinaires qui ont eu lieu en juin, en septembre et en décembre 2021. Ces webinaires s'intitulaient, respectivement : « Le mieux-être des employés pendant la pandémie », « La pandémie et son impact sur les employés et leurs lieux de travail » et « Naviguer le milieu de travail post-pandémique ». Ces webinaires réunissaient des conférenciers des secteurs public et privé. Le Comité a aussi commencé à planifier le Colloque 2022 du CNM et à s'y préparer, en désignant des thèmes et des conférenciers.

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

**144,2 \$
MILLIONS**

en réclamations ont été versés en vertu du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) en 2021

Le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) est responsable de l'administration générale du Régime de soins dentaires, du règlement des plaintes des membres concernant l'admissibilité au Régime ou des différends avec l'administrateur, Canada Vie, concernant les demandes de remboursement, du contrôle du rendement de l'administrateur en ce qui a trait au règlement des demandes de remboursement et de la formulation de modifications au Régime.

ACTIVITÉS

Au cours de l'année 2021-2022, le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) a examiné de nombreux appels liés à l'ajout de personnes à charge, aux trop-payés et aux procédures dentaires comme les couronnes, les implants, l'orthodontie, les examens dentaires et les plombages. Parmi les 37 appels examinés, 13 ont été accueillis (notamment sept demandes de protection accueillis), quatre ont été accueillis en partie, et 20 ont été rejetés. La plupart des appels qui ont été étudiés portaient sur les limites du Régime et des réclamations tardives. Le Conseil a également tenu des discussions avec l'administrateur du Régime dans plusieurs domaines et a repris les discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor sur les changements à apporter au Régime. Le Conseil a été heureux d'entendre qu'un contrôle du rendement de l'administrateur est prévu pour 2022. De plus amples renseignements sur les activités du Conseil et sur la situation du Régime se trouvent dans le rapport annuel du Conseil en matière de soins dentaires, qui se trouve sur le site Web du CNM.

RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

**386,9 \$
MILLIONS**

en réclamations ont été versés en vertu du Régime d'assurance-invalidité en 2021

Le Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité est responsable de l'ensemble de la gestion administrative et financière du Régime d'assurance invalidité, y compris la révision du contrat d'assurance, la révision de toute entente financière ou entente de service, l'état financier du Régime, les services offerts par l'assureur, les frais d'administration.

ACTIVITÉS

Le Conseil a continué d'examiner et de fournir des recommandations à la Sun Life concernant les appels et a surveillé de près la situation financière du Régime, en recevant régulièrement chaque mois des mises à jour financières de la Sun Life, ainsi qu'une présentation sur les résultats financiers pour 2021. La Sun Life a signalé que l'augmentation des taux des primes et l'injection de fonds sous forme de montant forfaitaire avaient rétabli l'excédent du Régime au niveau cible. Même si la situation financière du Régime en 2021 a été imprévisible, parce que le volume des réclamations a été atypique et beaucoup plus bas que la normale et que prévu, on continuera de surveiller le Régime et de déterminer les futures mesures financières en fonction des besoins, conformément aux lignes directrices sur le financement. Le sondage annuel auprès des participants au Régime a été mené et a donné lieu à un plan d'action comportant trois domaines d'intérêt principaux. De plus amples renseignements sur les activités du Conseil et sur l'expérience du Régime se trouvent dans le rapport annuel du Conseil de gestion du régime d'assurance-invalidité, qui se trouve sur le site Web du CNM.

RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

DE LA FONCTION PUBLIQUE

COMITÉ DES PARTENAIRES DU RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Comité des partenaires du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) surveille, analyse et présente des recommandations conjointes concernant tous les aspects du RSSFP. Le Comité surveille et formule également des recommandations conjointes sur tous les enjeux pouvant toucher indirectement ou directement le RSSFP, tels que les changements dans l'industrie des soins de santé, les tendances des régimes d'avantages sociaux des soins de santé offerts par l'employeur, les modifications des politiques provinciales et territoriales en matière de soins de santé, ou des progrès dans la technologie médicale et pharmaceutique. Au cours de l'année, le Comité s'est réuni trois fois en tout. Le Comité a poursuivi son travail sur le renouvellement du RSSFP.

1 607 998 672 \$
coût total du Régime pour 2021

1 115 145 750 \$
montant total payé pour les médicaments d'ordonnance en 2021 (cela représentait 73,1 % du total des règlements effectués)

1 525 366 783 \$
montant total des règlements effectués en 2021

749 809

participants au Régime en date du 31 décembre 2021 (une augmentation de 3,3 % par rapport à 2020)

136 746

La moyenne des demandes traitées quotidiennement (y compris les demandes présentées sur papier, les demandes présentées par voie électronique par les pharmacies et les demandes présentées par voie électronique par les membres)

2,5

jours ouvrables, qui correspond au délai moyen de traitement des demandes en 2021 (par rapport à 4,0 jours ouvrables en 2020)

COMITÉ TECHNIQUE DU RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Comité technique du Régime de soins de santé de la fonction publique appuie le Comité des partenaires du RSSFP dans l'accomplissement de son mandat. Ce faisant, il surveille, analyse et formule des recommandations conjointes sur certains aspects du RSSFP, conformément aux directives du Comité des partenaires du RSSFP.

Le Comité ne s'est pas réuni pendant l'année, étant donné que le RSSFP fait actuellement l'objet d'un renouvellement. Les réunions reprendront lorsqu'un accord aura été conclu.



FORMATION

Au cours de l'exercice 2021-2022, le Secrétariat du CNM a organisé cinq séances de formation au total, dont **trois** à l'intention des praticiens des relations de travail, **un** à l'intention des nouveaux membres du CNM, que l'on appelle la séance de formation conjointe, et **un** à l'intention des Agents de liaison d'organisation/ministériels. En raison de la pandémie de COVID-19, la formation a resté de format virtuel.

Formation à l'intention des nouveaux membres du CNM :

Séance de formation conjointe

Cette séance de formation a donné aux nouveaux membres un aperçu des principes, du mandat, de l'incidence et de la structure du CNM. La formation a également traité des principales activités du CNM, comme le processus de révision périodique, la procédure de règlement des griefs et les demandes d'interprétation. Enfin, on y a expliqué en détail les rôles et responsabilités des membres.

Formation pour les praticiens des relations de travail :

Démystifier la procédure de règlement des griefs du CNM

Dans le cadre de ces séances de formation, les participants ont eu une vue d'ensemble générale de la structure de gouvernance du CNM et de l'incidence des directives du CNM sur la fonction publique. Ces séances visaient aussi à clarifier la procédure de règlement des griefs du CNM en présentant une explication détaillée de l'ensemble des étapes de la procédure, pour aider la communauté des relations de travail à se préparer aux audiences de grief du CNM.



COMMUNICATIONS ET PRISE DE CONTACT

<https://www.njc-cnm.gc.ca/fr>

530 000

utilisateurs ont consulté le site Web en 2021-2022, ce qui représente une augmentation de **19,6 %** par rapport à l'année précédente.

Le nombre total de séances menées par les 530 000 utilisateurs a atteint

1,1 MILLION

La durée moyenne d'une séance a été d'environ trois (3) minutes.

LIENS LES PLUS CONSULTÉS

1. [Directive sur les voyages, Appendice C – Repas et indemnités – Canada et É.-U.](#) a reçu **302 714** visites.
2. [Taux et indemnités](#) a reçu **258 859** visites.
3. [Directive sur les voyages](#) a reçu **202 487** visites.
4. [Directive sur les voyages, Appendice B – Taux par kilomètre](#) a reçu **176 804** visites.
5. [Régime de soins de santé de la fonction publique](#) a reçu **116 075** visites.

Il y a **13 300** pages Web existantes dans le site Web du CNM.

81 % des utilisateurs ont consulté le site Web au moyen d'un ordinateur de bureau, 11,1 % d'un appareil mobile, et 7,9 % à l'aide d'une tablette. Le site Web a été consulté dans le monde entier, mais la plupart des utilisateurs l'ont consulté au Canada.

RÉSUMÉS DES GRIEFS

[Cliquez ici](#) pour lire les résumés des décisions rendues sur les griefs liés aux divers comités de travail du CNM!

Effectuez vos recherches par numéro de décision, par mots-clés, par nom de comité et par date.

Téléchargez l'Application Web progressive du CNM

pour consulter les points populaires et les renseignements importants affichés sur notre site Web, même sans accès à Internet.

[Cliquez ici](#) pour la télécharger!



N'oubliez pas de consulter notre Twitter, aussi!

[@NJC_CNM](#)
[@SeanRoss_GC](#)

CALENDRIER
2022-2023
ANNUEL DE
PLANIFICATION

2022-2023 CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|---------------------------------|--|---|--|--|--|
| NOUVEAU | Révision périodique des Directives sur le service extérieur | Commencer la révision périodique des DSE au cours de l'exercice 2022-2023. | Que le processus de révision périodique des DSE aura été amorcé au cours de l'exercice 2022-2023. | <ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat du CNM enverra la lettre d'appel aux propositions • Le Comité DSE suivra une formation sur les procédures d'élaboration conjointe et de révision périodique | <p><i>Début du T3</i> – Le Secrétariat du CNM enverra la lettre d'appel aux propositions</p> <p><i>T4</i> – Le Comité DSE suivra une formation sur les procédures d'élaboration conjointe et de révision périodique</p> <p><i>Fin du T4</i> – Le Secrétariat du CNM examinera les résultats de la lettre d'appel aux propositions</p> |
| NOUVEAU | Révision périodique de la Directive sur les voyages | Entreprendre la révision périodique de la Directive sur les voyages au cours de l'exercice 2022-2023. | Que le Comité des voyages en service commandé aura terminé toutes les négociations et qu'il aura élaboré la majorité des documents justificatifs pour publication éventuel au cours de l'exercice 2022-2023. | <ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat du CNM recevra les résultats de la lettre d'appel à la participation ou l'abstention et en rendra compte au Comité exécutif • Le Comité exécutif examinera les résultats de l'appel à la participation ou de l'abstention • Le conseiller aux comités du CNM travaillera avec le Comité sur les voyages en service commandé afin d'élaborer conjointement les propositions qui leur ont été attribuées par le Comité exécutif | <p><i>Début du T1</i> – Le Comité exécutif examinera les résultats de la lettre d'appel à la participation ou l'abstention et reverra la révision périodique de la Directive sur les voyages au Comité des voyages en service commandé pour l'élaboration conjointe</p> <p><i>T1 à T4</i> – Le Comité des voyages en service commandé entreprendra le processus d'élaboration conjointe et rédigera les documents justificatifs en vue de leur publication</p> |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|--|---|--|--|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Le Comité des voyages en service commandé achèvera les négociations et rédigera les documents justificatifs en vue de leur publication | |
| Continu | Révision périodique de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État | Entreprandre la révision périodique de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État au cours de l'exercice 2022-2023. | Que le Comité des DPILE aura terminé toutes les négociations et qu'il aura élaboré la majorité des documents justificatifs pour publication éventuel au cours de l'exercice 2022-2023. | <ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétariat du CNM recevra les résultats de la lettre d'appel à la participation ou l'abstention et en rendra compte au Comité exécutif • Le Comité exécutif examinera les résultats de l'appel à la participation ou de l'abstention • Le conseiller aux comités du CNM travaillera avec le Comité sur les PILE afin d'élaborer conjointement les propositions qui leur ont été attribuées par le Comité exécutif • Le Comité des DPILE achèvera les négociations et rédigera les documents justificatifs en vue de leur publication | <p><i>Début du T1</i> – Le Comité exécutif examinera les résultats de la lettre d'appel à la participation ou l'abstention et reverra la révision périodique de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État au Comité des postes isolés et les logements de l'État pour l'élaboration conjointe</p> <p><i>T1 à T4</i> – Le Comité des postes isolés et les logements de l'État entreprendra le processus d'élaboration conjointe et rédigera les documents justificatifs en vue de leur publication</p> |

2022-2023 CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|---------------------------------|---|--|--|--|---|
| Continu | Réponse à la pandémie | Fournir un soutien continu au Conseil tout au long des divers stades de la pandémie de COVID-19. | Que le Secrétariat du CNM fournisse un soutien évolutif aux activités du Conseil au fur et à mesure que les besoins changeront au cours de la pandémie actuelle. | <ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'évaluer les besoins du Conseil et s'adapter en conséquence • Élaborer un plan pour le retour aux activités normales, selon les besoins | <i>T1 à T4 – Évaluer continuellement les besoins du Conseil et s'y adapter en fonction de l'évolution du contexte</i> |
| Continu | Méthodologie pour le calcul de l'Indemnité de frais de logement (IFL) | Le Comité sur les PILE mettra au point l'élaboration d'une nouvelle méthodologie pour le calcul de l'IFL à appliquer aux endroits admissibles. | Qu'une méthodologie révisée de calcul de l'IFL soit officialisée avant la période de location de 2022-2023. | <ul style="list-style-type: none"> • Le Comité sur les PILE terminera les discussions, comme l'a demandé le Comité exécutif | <i>T1 à T2 – Le Comité sur les PILE rédigera conjointement une méthodologie révisée afin de remplacer celle de l'IFL actuelle</i> |
| Continu | Activités de réseautage et de sensibilisation du CNM | Continuer de promouvoir le CNM et ses activités au moyen de diverses activités de réseautage et d'apprentissage. | Que le Comité des relations syndicales-patronales (CRSP) continuera d'explorer et d'utiliser les occasions de promouvoir le CNM et de mettre au point des événements pour soutenir les objectifs du CNM. | <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner et élaborer conjointement le réseautage et/ou les activités d'apprentissage avec les partenaires • Poursuivre les préparatifs du Colloque de 2022 • Préparer le rapport du Colloque de 2022 pour l'examen du Comité exécutif • Déterminer l'emplacement et la date du Colloque de 2023 | <i>T1 à T4 – Élaborer des activités de réseautage et/ou d'apprentissage</i> <i>T1 à T2 – Préparer le contenu pour le Colloque de 2022</i> <i>T2 à T3 – Rechercher et déterminer le lieu du Colloque de 2023</i> <i>T3 – Préparer le rapport du Colloque de 2022 pour l'examen du Comité exécutif</i> |

2022-2023 CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Commencer à élaborer le contenu du Colloque de 2023 | T3 à T4 – Élaborer le contenu du Colloque de 2023 |
| Continu | <p>Échange d'information/ Consultations/ Élaboration conjointe</p> <p><i>Réunions du Conseil</i></p> | <p>Veiller à ce que les réunions du Conseil soient maximisées en planifiant 2 ou 3 consultations/séances de partage d'informations pertinentes par réunion.</p> <p>Échanger l'information pertinente en temps opportun entre les réunions du Conseil.</p> <p>Faciliter les séances de consultation et d'élaboration conjointe des membres et des intervenants en dehors des réunions trimestrielles du Conseil.</p> | <p>Les membres du Conseil considéreront que les réunions sont profitables tant en ce qui concerne le contenu que le réseautage.</p> <p>Les présidents des comités continueront à jouer un rôle plus actif, au nom de leur comité, en matière de communication des succès, des défis et des questions cruciales.</p> <p>Les membres du Conseil bénéficieront de renseignements opportuns sur les consultations, les directives et les initiatives.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Le secrétaire général continuera de rencontrer les présidents de tous les comités de façon régulière • Communication continue avec l'équipe de diffusion de la Commission de la fonction publique en ce qui concerne la consultation avec le Conseil • Communication continue avec le Conseil des RT et le Conseil des RH pour déterminer si des consultations qui découlent de conversations lors de ces rencontres devraient être portées à l'attention du CNM • Le secrétaire général continuera de chercher des occasions pour établir des liens et sensibiliser au sujet du CNM | <p><i>T1 à T4</i> – Communication continue avec l'équipe de diffusion de la CFP et du Conseil des RT/RH</p> <p><i>T1 à T4</i> – Le secrétaire général rencontrera tous les présidents de comité</p> <p><i>T1 à T4</i> – Échange d'information</p> |

2022-2023 CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|---------------------------------|---|---|---|---|--|
| Continu | <p>Échange d'information/ Consultations/ Élaboration conjointe</p> <p><i>Sous-comités des Comités de travail</i></p> | Faciliter les travaux des comités de travail du CNM lorsqu'ils seront priés d'échanger de l'information, de tenir des consultations ou de procéder à une élaboration conjointe. | <p>Les sous-comités, lorsqu'ils seront établis, se réuniront pour traiter des questions attribuées par leurs comités de travail respectifs. Les sous-comités feront état de leur progrès et de leurs constatations aux comités de travail. Cela pourrait comprendre l'élaboration d'outils de formation ou de référence, de plans d'action recommandés et d'autres domaines de consultation.</p> <p>Sous-comités actifs au début de 2022-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe de travail sur les outils de prévention du harcèlement et de la violence du Comité pangouvernemental en matière de la santé et de la sécurité au travail (CPMSST) | <ul style="list-style-type: none"> Continuer de rencontrer les intervenants et les experts en la matière pour informer les travaux des sous-comités Continuer de faire part des résultats aux comités de travail Formuler des recommandations éclairées à l'intention des comités de travail | <p><i>T1 à T4 – Échange d'information continu, consultation et élaboration conjointe avec les intervenants</i></p> <p><i>T1 à T4 – Rapports réguliers aux comités de travail</i></p> |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|--|--|---|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Sous-comité sur la formation en SST du CPMSST <p>Sous-comité sur l'Indemnité de frais de logement du Comité sur les PILE</p> | | |
| Continu | Communications/ sensibilisation Allocutions | Continuer d'accroître la visibilité du Conseil national mixte à titre de forum d'échange d'information, de consultation et d'élaboration conjointe au moyen d'allocutions ou de salons professionnels et d'autres moyens connexes | Continuer de faire des présentations au Conseil des RT et aux autres organismes intéressés (agents négociateurs, établissements d'enseignement, salons professionnels, etc.) sur le rôle du CNM et sa valeur. | <ul style="list-style-type: none"> • Présentation à divers conseils fédéraux • Rester en contact avec le Conseil des RT et les conseils régionaux et fédéraux • Réitérer aux réunions du Conseil que les présentations sur le rôle et la structure du CNM peuvent être fournies aux intervenants intéressés | <p><i>T1 à T4</i> – Fournir des présentations aux conseils fédéraux</p> <p><i>T1 à T4</i> – Évaluer les possibilités à mesure qu'elles se présentent</p> |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|--|---|--|---|--|---|
| Continu | Communications/ sensibilisation <i>Présence en ligne et dans les médias sociaux</i> | Continuer de promouvoir la sensibilisation au sujet du CNM et de ses activités en augmentant sa présence en ligne et dans les médias sociaux. | Tirer profit du site Web pour accroître l'échange d'information. S'assurer que le site Web est entretenu et soutenu tout au long de l'année. Promouvoir la présence sur Twitter. Promouvoir une application Web progressive. Explorer la création et la publication de courtes vidéos d'information. | <ul style="list-style-type: none"> • Le secrétaire général donnera des mises à jour régulières sur la présence en ligne et dans les médias sociaux. Principaux documents à afficher au cours de l'exercice financier • Élargir les offres de l'application Web progressive • Étudier la possibilité de créer des vidéos d'information | <i>T1</i> – Élargir les outils et l'information disponibles au moyen de l'application Web progressive <i>T1 à T4</i> – Le secrétaire général présentera des mises à jour régulières <i>T1 à T4</i> – Promouvoir les activités du CNM <i>T1 à T4</i> – Explorer la création et la publication de vidéos |
| Continu | Modernisation <i>Partage de fichiers électroniques</i> | Faciliter la réception, le stockage et la distribution des griefs et des appels et de leurs renseignements connexes. Réduire aussi l'empreinte carbone globale du CNM. | Rationaliser le processus de distribution des documents et de collecte de signature pour accroître l'efficacité et réduire les pertes. | <ul style="list-style-type: none"> • Élargir l'utilisation du système pour inclure la distribution des documents de réunion trimestriels du CNM • Élargir l'utilisation du système pour inclure la distribution des documents relatifs aux griefs | <i>T1</i> – Distribution de l'ordre du jour trimestriel de la réunion du CNM et des documents à l'appui au moyen du système de Dépôt électronique <i>T2 à T4</i> – Introduire d'autres utilisations comme la distribution des documents d'audience, les ordres du jour des réunions, les procès-verbaux, etc. |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| | | | | | T1 à T4 – Fournir une formation et un soutien continus aux membres et aux clients, au besoin |
| Continu | Formation <i>Conseillers en relations de travail</i> | <p>Offrir une formation portant spécifiquement sur le CNM aux conseillers en relations de travail et aux cadres chargés de répondre aux griefs du CNM.</p> <p>Donner une séance de formation virtuelle sur la préparation des conseillers en relations de travail pour les audiences au dernier palier du CNM.</p> <p>Les formations seront offertes selon la demande. La formation en personne reprendra lorsque les circonstances le permettront.</p> | Il est attendu que cette formation permettra de diminuer les objections, en plus d'améliorer la qualité des présentations données aux comités de travail et, par conséquent, de réduire le nombre d'impasses. | <ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'évaluer la demande en formation • Évaluer les ressources au Secrétariat du CNM pour offrir des formations sur demande (c.-à-d. le budget, les priorités, la disponibilité du personnel) • Revoir le matériel de formation sur une base régulière d'après les commentaires obtenus par les sondages de rétroaction • Évaluer la possibilité de reprendre la formation en personne | <p><i>T1</i> – Évaluer les ressources du Secrétariat du CNM et les exigences du milieu; ajuster en fonction de la rétroaction.</p> <p><i>T2</i> – Déterminer le calendrier de formation</p> <p><i>T3</i> – Tenir des séances de formation à divers endroits</p> <p><i>T4</i> – Examiner la rétroaction et adapter le matériel de formation, au besoin</p> <p>T1 à T4 - Évaluer les ressources et la demande de formation et en rendre compte au Comité exécutif et au Conseil</p> <p>T1 à T4 – Évaluer si des séances en personne peuvent être tenues</p> |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|--|--|---|--|--|---|
| Continu | Formation <i>Membres des comités de travail</i> | Continuer la tenue d'une séance de formation au moins une fois par année afin de permettre aux nouveaux membres des comités de comprendre la structure du CNM ainsi que leur rôle. Une évaluation de mi-année aura lieu pour déterminer s'il y a suffisamment de roulement dans les comités pour offrir la formation plus souvent. | Il est prévu que les membres des comités seront plus en confiance quant à leur rôle et leur autorité, et qu'ils obtiendront des outils qui leur permettront davantage d'établir un consensus, tant dans le cadre des griefs que du processus de révision périodique. | <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer le roulement des membres des comités en septembre • Offrir des séances de formation selon les besoins | <i>T1 à T2</i> – Évaluer le roulement des membres de comités <i>T3</i> – Tenir des séances de formation conjointe <i>T4</i> – Fournir d'autres formations sur demande |
| Continu | Formation <i>Membres des comités de travail – Révision périodique</i> | Donner une séance de formation aux membres des comités qui feront partie de la révision périodique au cours de l'année financière 2022-2023 afin de mieux les préparer. | Il est prévu que les membres des comités seront plus en confiance quant à leur rôle et qu'ils comprendront mieux la négociation basée sur les intérêts et les étapes du processus de révision périodique. | <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir les dates de formation pour le Comité RDE • Prévoir les dates de formation pour le Comité DSE | <i>T4</i> – Fournir une formation au Comité RDE <i>T4</i> – Fournir une formation au Comité DSE |

2022-2023
CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

| AFFAIRES NOUVELLES ET COURANTES | PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉSULTATS ATTENDUS | PROCHAINES ÉTAPES | CALENDRIER |
|--|-----------------|---|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| | | Les membres du Comité recevront de l'information sur les étapes procédurales du processus de révision périodique. | | | |