



**CONSEIL NATIONAL MIXTE
RAPPORT ANNUEL
2022-2023
DE LA SECRÉTAIRE
GÉNÉRALE**

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 2023-2024.....	i



REVUE DE L'ANNÉE

du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Estimés membres du Conseil,

J'ai l'honneur de présenter le rapport annuel de la secrétaire générale pour la période 2022-2023. 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 2022 au 31 mars 2023.

Le rapport comprend le Calendrier annuel de planification pour l'exercice 2023-2024 élaboré par le Comité exécutif et ratifié par le Conseil en juin 2023 (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 de gestion du CNM devront exécuter.

À l'instar du mandat qui lui a été confié au moment de sa création en 1944, le CNM est une organisation distincte qui, depuis 79 ans, accorde la priorité aux intérêts de ses intervenants. Le CNM demeure aujourd'hui un modèle de collaboration et de consultation. Notre modèle de gouvernance unique et notre cadre de collaboration permettent de s'assurer que toutes les questions relevant de la responsabilité du CNM sont examinées et tranchées conjointement par les parties. La détermination des parties à collaborer et le leadership solide ont permis au CNM de continuer à faire progresser le programme. Le CNM complète la négociation collective traditionnelle, ce qui améliore les conditions d'emploi, y compris les avantages liés à la santé pour les fonctionnaires de la fonction publique fédérale.

Les comités et conseils de gestion du CNM ont continué cette année à travailler avec diligence à régler les griefs et appels, ainsi que sur les consultations avec divers intervenants. Vous constaterez ces réalisations dans le présent rapport et dans la section intitulée « Réalisations du CNM ». Tous les membres des comités, des deux parties, accomplissent leur travail au sein du CNM en plus de leurs fonctions régulières. Nous les remercions de leur engagement et de leur dévouement constant au nom de l'ensemble de la fonction publique fédérale. Je tiens également à souligner le personnel du Secrétariat du CNM, qui font en sorte que le CNM semble exercer ses activités sans heurts. Leur travail continue consistant à aider, à régler et à appuyer tous les aspects possibles est démontré par l'efficacité des comités et des conseils de gestion.

CONSULTATIONS

Le CNM est heureux d'offrir un forum de consultations conjointes. En présentant sept exposés au Conseil au cours de la dernière année, nous avons atteint notre objectif de tenir des discussions significatives et transparentes. En juin, Sean Ross a présenté un aperçu du processus de révision périodique du CNM. Septembre a été consacré à la santé mentale et à l'hébergement, avec des présentations provenant du Centre

CONSEIL NATIONAL MIXTE 2022-2023

d'expertise pour la santé mentale et de CotravailGC. Décembre a comporté des présentations intéressantes et opportunes et des commentaires au sujet de l'Ambition numérique du Canada et du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi. Deux mises à jour ou présentations ont été données en mars sur le gouvernement vert et le rapport annuel 2021-2022 de la Commission de la fonction publique. Le CNM et la secrétaire générale continueront de collaborer avec le Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, le Conseil des ressources humaines (RH) et le Conseil des relations de travail (RT) et de nombreuses autres organisations pour faciliter un dialogue ouvert et des communications continues, ainsi que pour rechercher des possibilités pour le CNM et ses partenaires.

COMMUNICATIONS / FORMATION ET SENSIBILISATION

Le Colloque du CNM qui s'est tenu en septembre 2022 et dont le thème était « Travailler ensemble pour façonner notre avenir » comptait plus de participants intéressés que de places disponibles, avec 123 participants. Le succès de ces colloques en tant que forum de formation est incontestable, et des projets sont en cours pour que les colloques se poursuivent, car nous sommes maintenant revenus à un format en personne.

Les fonctionnaires et les membres du Conseil sont régulièrement informés à l'aide du compte Twitter (@NJC_CNM) et du site Web du CNM (www.njc-cnm.gc.ca). Le CNM continuera de communiquer avec les fonctionnaires de la fonction publique fédérale afin qu'ils comprennent la façon dont le CNM travaille pour eux.

Une séance de formation conjointe du CNM a été tenue en novembre pour les nouveaux membres des comités.

AUTRES RÉALISATIONS

- Réalisation de progrès à l'égard des révisions périodiques de la Directive sur les voyages et de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État.
- Lancement de la révision périodique des Directives sur le service extérieur.
- Mise au point de la méthodologie révisée pour l'Indemnité de frais de logement et élaboration d'un communiqué et d'une FAQ.
- Le Secrétariat du CNM a été le principal partenaire de l'échange de renseignements et la liaison entre les agents négociateurs et les employeurs à l'égard des questions liées à la pandémie.
- Retour aux réunions en personne et instauration de réunions hybrides en fonction des besoins opérationnels de chaque comité et conseil de gestion.
- Participation active avec le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) aux fins de la sécurité du personnel du CNM pendant l'application des mesures liées à la pandémie et du retour au lieu de travail.

CONSEIL NATIONAL MIXTE 2022-2023

- Achèvement de la mise en œuvre d'un système électronique d'échange de fichiers pour la réception, l'entreposage et la distribution des renseignements, des griefs et des appels du CNM.
- Présence accrue en ligne et sur Twitter grâce à des mises à jour et à des gazouillis plus fréquents.

Je tiens également à souligner l'énorme quantité de travail et de collaboration qui a permis d'achever et de mettre en œuvre le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) révisé au cours de la dernière année. Merci au Comité des partenaires du RSSFP, au Comité technique du RSSFP, à l'Administration du RSSFP et au personnel du CNM de leur travail constant sur ce Régime actualisé.

De plus, je tiens à remercier Sean Ross, le personnel du CNM et tous les membres du Conseil de leur dévouement et de leur engagement, ainsi que de leur contribution au CNM au cours de la dernière année. Je me réjouis de mon mandat de secrétaire générale alors que nous célébrons la 80^e année du CNM en 2024.



Catharine Fraser

Secrétaire générale
Secrétariat du Conseil national mixte

MANDAT

du

Conseil national mixte

Créé en 1944, le **Conseil national mixte** (CNM) 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.

ar 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.

Pour en savoir plus sur le Conseil national mixte, veuillez consulter notre [site Web!](#)

GOUVERNANCE

du

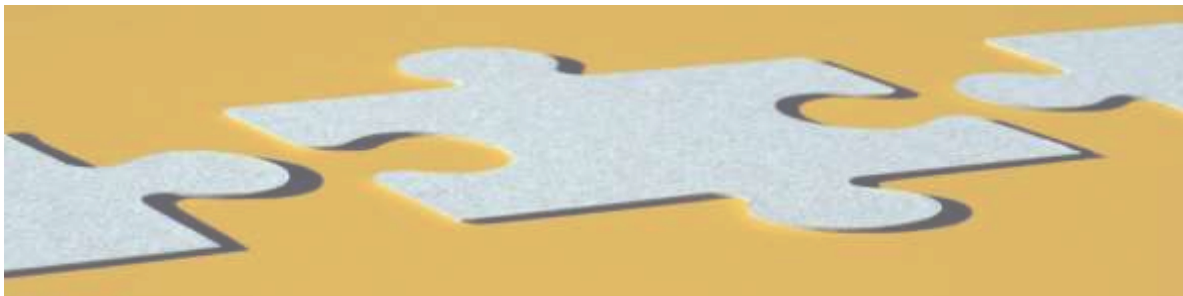
Conseil national mixte

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

Alliance de la Fonction publique du Canada		Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)
Association canadienne des agents financiers		
Association canadienne des employés professionnels		
Association canadienne du contrôle du trafic aérien, ACCTA Unifor, section locale 5454		
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral		
Association des employés du Conseil de recherches		
Association des juristes de Justice		
Association des pilotes fédéraux du Canada		
Association des professeurs des collèges militaires canadiens		
Association professionnelle des agents du service extérieur		

Employeurs

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

PARTIE PATRONALE

PRÉSIDENTE

CAROLE BIDAL

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

VICE- PRÉSIDENTE

SHIRLEY CARRUTHERS

Affaires mondiales Canada

REPRÉSENTANTE

DARLÈNE DE GRAVINA

Emploi et Développement social Canada

SECRÉTAIRE

LORNA SIFTON

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

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

SECRÉTAIRE

ANDREA DEAN

Alliance de la Fonction publique du Canada

NJC SECRETARIAT

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL(E)

CATHARINE FRASER (depuis mai 2023)

Conseil national mixte

SEAN ROSS (jusqu'en juin 2023)

Conseil national mixte

SECRÉTAIRE

ELIZABETH SHUM

Conseil national mixte

PRÉSIDENT(E)S

COMITÉS

Comité des Directives sur le service extérieur	Denis Trottier Transports 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 (jusqu'en septembre 2022) Transports Canada Natalie Leblanc (septembre 2022 – présent) Agriculture et Agroalimentaire 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 (jusqu'en juillet 2023) 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) Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Milton Dyck (Co-président) Alliance de la Fonction publique du Canada
Comité des relations syndicales-patronales	Wanda Boudreau (depuis mai 2023) Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral Cathie Fraser (jusqu'en mai 2023) Association des employés du Conseil de recherches
Comité du réaménagement des effectifs	Nancy Taillon Bibliothèque et Archives Canada

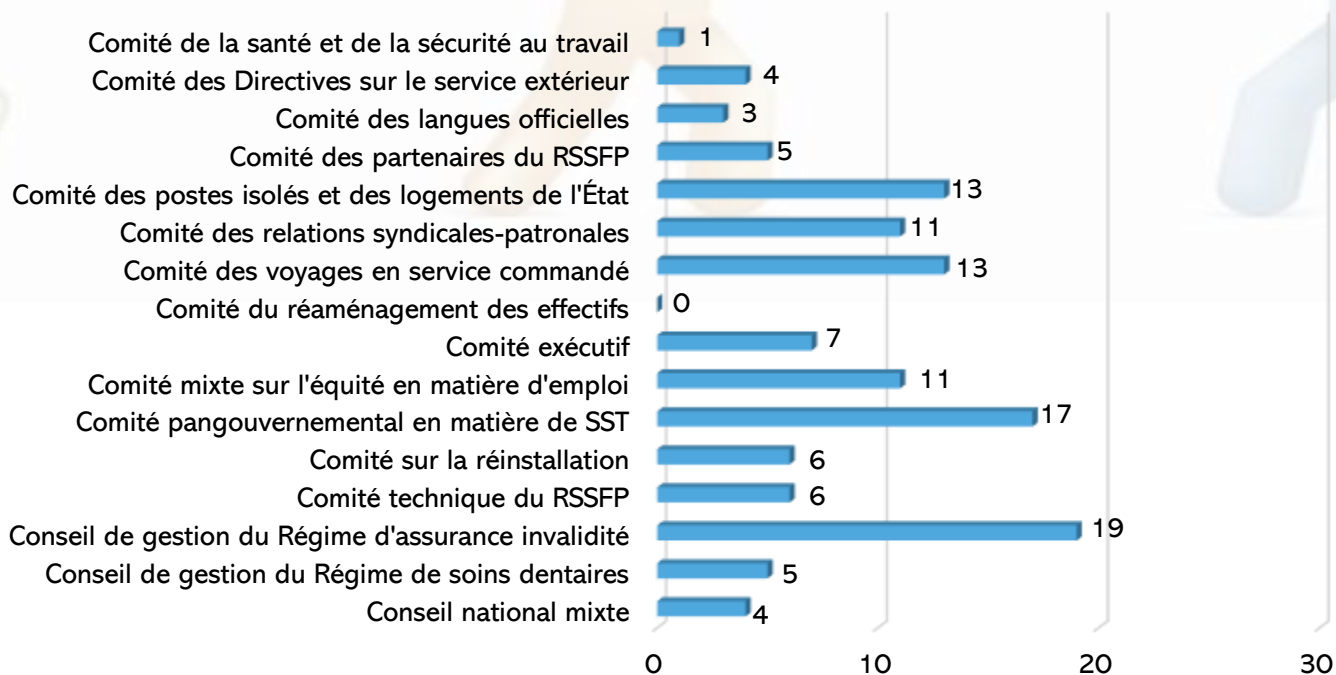
CONSEILS

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM)	Dr Martin Chartier
Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité	Patti Bordeleau

COMITÉS DE TRAVAIL

Les divers comités et conseils de gestion qui relèvent du contrôle du CNM ont continué de faire progresser les travaux qui leur ont été confiés par le Conseil. Malgré les difficultés persistantes liées à la pandémie, le Conseil national mixte a eu la chance de profiter continuellement du travail acharné et du dévouement de ses membres. Chacun des comités de travail et conseils de gestion est formé de représentants compétents et expérimentés des agents négociateurs et de l'employeur. Dans les pages suivantes, vous trouverez un résumé de certaines activités et réalisations accomplies par chaque comité ou conseil pendant l'exercice 2022-2023.

RÉUNIONS



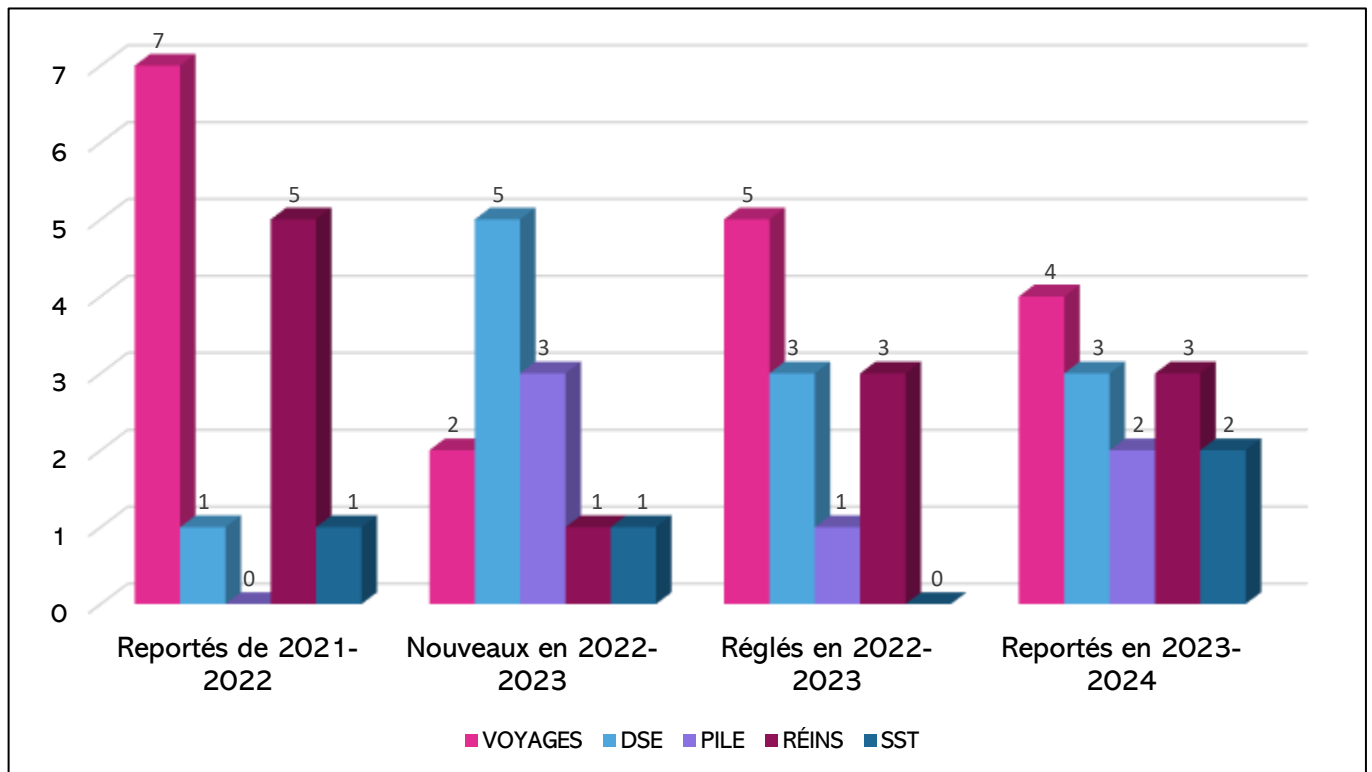
Le Secrétariat du CNM a connu une autre année chargée, où il a fourni un soutien professionnel, administratif et logistique afin d'organiser les réunions du Conseil, du Comité exécutif et des divers comités de travail et conseils de gestion. Au total, le Secrétariat a organisé 125 réunions au cours de l'exercice 2022-2023. Le CNM est retourné aux réunions en personne tout en instaurant également des réunions hybrides. Le CNM a continué à jouer un rôle important en organisant de multiples réunions entre les parties sur des questions émergentes liées à la pandémie mondiale et au retour subséquent au lieu de travail.

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

GRIEFS DU CNM

Quatorze dossiers de grief avaient été reportés de l'exercice précédent. Au total, 12 nouveaux griefs ont été reçus au cours de la période visée par le rapport et 12 griefs ont été traités. Les 14 griefs restants ont été reportés à l'exercice 2023-2024. La procédure de règlement des griefs du CNM est un exemple de réussite d'un **mode substitutif de règlement des conflits** depuis plusieurs décennies.

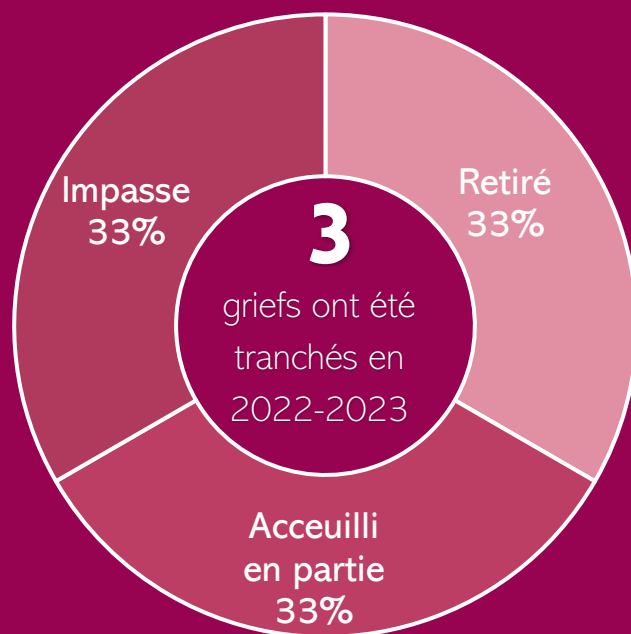
Les audiences au dernier palier sont des enquêtes factuelles visant à déterminer si un employé a été traité conformément à l'intention ou « l'esprit » de la directive. Cette façon de faire diffère de l'arbitrage officiel en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*,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



COMITÉ DES DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR

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 la Réinstallation (DSE 15), Logement (DSE 25), Indemnités scolaires (FSD 34), Indemnité de subsistance de poste (DSE 55) et Évacuation d'urgence et pertes (DSE 64).

PRÉSIDENT : Denis Trottier



ACTIVITÉS

Au cours de la dernière année, le Comité des Directives sur le service extérieur (DSE) s'est réuni à quatre reprises, consacrant son temps à l'examen des griefs. Le Comité a commencé à se réunir selon un format hybride, dont certains membres y ayant assisté en personne aux bureaux du CNM, tandis que d'autres ont continué d'y assister en ligne. L'appel à la présentation de propositions pour la révision périodique des Directives sur le service extérieur a été publié le 3 octobre 2022, avec une date limite fixée au 3 avril 2023, qui a ensuite été prorogée au 1^{er} août 2023.

188,3 \$ MILLIONS

ont été versée aux employés en poste à l'étranger en 2022-2023

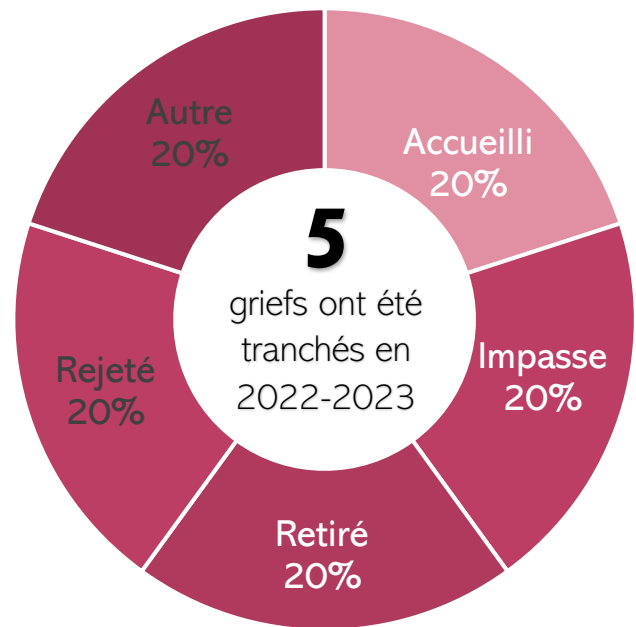
Pour voir les décisions sur les griefs qui se rattachent à ce Comité, visitez notre [site Web!](#)

COMITÉ DES VOYAGES EN SERVICE COMMANDÉ

PRÉSIDENTE : Jennifer Cruickshank

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.



ACTIVITIES

Le Comité s'est réuni 13 fois et a continué d'entendre les griefs et de formuler des recommandations au Comité exécutif à leur sujet. Le Comité a également commencé à élaborer une Directive sur les voyages révisée en fonction des propositions reçues de la partie syndicale et de la partie patronale. Il est prévu que le processus de révision périodique soit achevé au cours de l'exercice 2024-2025.



419,4 \$ MILLIONS

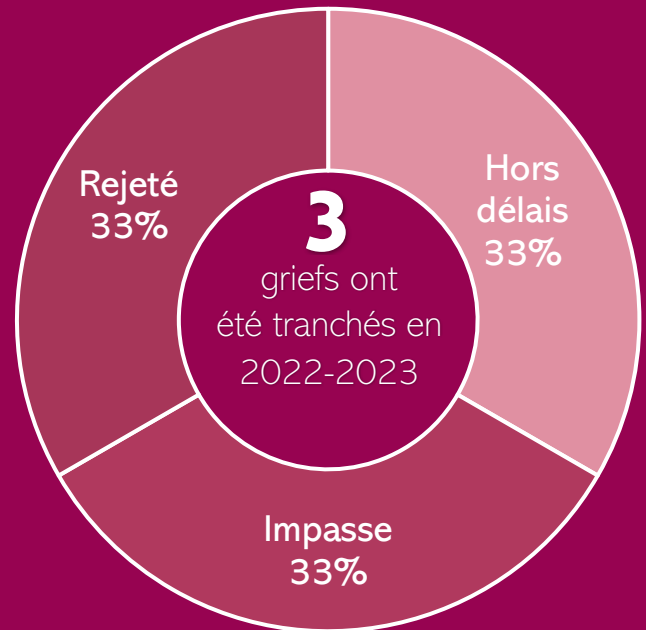
ont été versés pour les voyages en 2022-2023 (par rapport à 227,1 millions de dollars en 2021-2022)

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 six fois au cours de l'année écoulée. Le Comité a géré sa charge de travail liée aux griefs et a examiné les divers produits de communication afin de déterminer des moyens de clarifier les documents et de rendre la page Web plus conviviale.



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 : Natalie Leblanc

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

Le Comité s'est réuni 13 fois et a achevé l'élaboration d'une méthodologie révisée pour calculer l'Indemnité de frais de logement, qui a remplacé la méthodologie provisoire en vigueur depuis 2013. Le Comité a également commencé à élaborer conjointement une Directive sur les postes isolés et les logements de l'État révisée en fonction des propositions reçues de la partie syndicale et de la partie patronale. Il est prévu que le processus de révision périodique soit achevé au cours de l'exercice 2024-2025. De plus, le Comité a continué d'approuver des mises à jour périodiques de diverses indemnités contenues dans la Directive.

41,2 \$ MILLIONS ont été versés aux employés travaillant dans des postes isolés en 2022-2023.

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

COMITÉ DES LANGUES OFFICIELLES

PRÉSIDENTE : Julie Desroches (jusqu'en juillet 2023)

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

ACTIVITÉS

Le Comité a continué de se réunir virtuellement et s'est réuni trois fois. Le Comité a consulté Patrimoine canadien au cours de l'année au sujet de diverses initiatives, notamment en continuant de recevoir des mises à jour sur la modernisation de la *Loi sur les langues officielles (LLO)*. Le Comité a également reçu un exposé sur le projet de loi C-13, ainsi qu'un exposé concernant le Plan d'action pour les langues officielles (LO). Le Comité a rencontré le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) et a accepté de participer à des collaborations futures, le cas échéant.

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 s'est réuni une fois pour effectuer un examen rétrospectif du processus de révision périodique qui a été achevé au cours de l'exercice précédent. Le Comité a discuté de ce qui a bien fonctionné, ainsi que des possibilités d'amélioration pour le prochain exercice de révision. Une discussion approfondie a également eu lieu sur les difficultés liées à la réalisation de la révision pendant une pandémie mondiale. La nécessité d'une communication continue sur une base régulière afin de tenir la communauté de la santé et de la sécurité au travail (SST) informée a été soulignée.

COMITÉ PANGOUVERNEMENTAL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CO-PRÉSIDENTS : Charles Vézina et Milton Dyck

ACTIVITÉS

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.

Le Comité s'est réuni 17 fois et a continué de surveiller la pandémie de COVID-19 et les changements apportés aux directives du Programme de santé au travail de la fonction publique à mesure que les restrictions étaient assouplies. En raison notamment du stress associé au retour au travail, le Comité a ajouté la santé mentale à ses points permanents pour discuter des progrès et des programmes connexes. Il a continué de surveiller la mise en œuvre du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* et les activités connexes et il a examiné les nombreux outils qui ont été élaborés en conséquence. Ces activités ont été mises en évidence lors d'un événement Web réussi qui a été tenu en avril sur la plateforme Web de l'École de la fonction publique du Canada. Le Comité a également reçu des exposés sur divers sujets, dont le Programme national sur le radon, les sanctions pécuniaires, le Comité des mécanismes de soutien en santé mentale et la formation des membres et des représentants du Comité de la SST.

COMITÉ MIXTE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

CO-PRÉSIDENTS : Eddy Bourque et 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

Au cours de la dernière année, le CMEME s'est rencontré 11 fois et a eu 20 occasions de consulter les représentants du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) au sein du SCT, de la CFP, de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et d'autres. Le Comité a eu l'occasion de présenter des recommandations au Groupe de travail en vue de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Comité a été informé de nombreuses initiatives et a fourni des commentaires et des recommandations lorsqu'il a été consulté.

COMITÉ DU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PRÉSIDENTE : Nancy Taillon

Le Comité de réaménagement des effectifs (RDE) examine la Directive sur le RDE et recommande les modifications à y apporter. Il entend aussi les griefs sur le sujet. 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.

ACTIVITÉS

Au cours de la dernière année, le Comité du réaménagement des effectifs a accueilli quatre nouveaux membres. Le Comité a consulté la Commission de la fonction publique au sujet de l'Initiative de modernisation du Programme des droits de priorité et a continué d'examiner régulièrement les rapports mensuels sur les populations prioritaires de la Commission de la fonction publique. Même si le processus de révision périodique de la Directive sur le réaménagement des effectifs a été reporté, le Comité demeure prêt et impatient à entreprendre l'élaboration conjointe.

COMITÉ DES RELATIONS SYNDICALES-PATRONALES

PRÉSIDENTE : Wanda Boudreau
(depuis mai 2023), Cathie Fraser
(jusqu'en mai 2023)

Le Comité des relations patronales-syndicales (RSP) formule des recommandations sur la formation, et planifie et organise des colloques patronaux-syndicaux.



ACTIVITÉS

Le CNM a repris son colloque annuel en septembre 2022, qui a connu un succès retentissant. L'ordre du jour a été élaboré conjointement et les conférenciers ont été choisis avec soin par le Comité des RSP. À la suite de la clôture du Colloque de 2022, le Comité s'est concentré sur l'élaboration de l'ordre du jour du Colloque de 2023 qui sera tenu à Kingston, en Ontario. Le Comité continue également de superviser le programme de formation conjoint pour les nouveaux membres et présidents, et une telle séance a été organisée pendant la période visée par le rapport.

CONSEIL DE GESTION DU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

PRÉSIDENT : Martin Chartier

**168,1 \$
MILLIONS**

en réclamations ont été versés en vertu du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) en 2022

Le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) est responsable de l'administration générale du Régime de soins dentaires (Régime), 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 la dernière année, le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (Partie du CNM) a commencé à se réunir selon un format hybride, dont certains y ont assisté en personne aux bureaux du CNM, tandis que d'autres ont continué d'y assister en ligne. Le Conseil s'est réuni cinq fois et a examiné 29 appels concernant des demandes de couverture, des couronnes, des demandes de remboursement tardives, des obturations, une tomographie volumique par faisceaux coniques, des traitements de canal, des personnes à charge de plus de 25 ans, des trops-payés et des maximums annuels. Le Conseil a une fois de plus participé au programme d'observation du SCT et a accueilli deux observateurs à ses réunions. Le Conseil continue de se préparer en vue de la révision éventuelle du Régime et des négociations connexes.

CONSEIL DE GESTION DU RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ

PRÉSIDENTE : Patti Bordeleau

**421,8 \$
MILLIONS**

en réclamations ont été versés en vertu du Régime d'assurance-invalidité en 2022

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 (Régime), 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, et 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 la situation financière du Régime, en recevant des mises à jour financières mensuels de la Sun Life, ainsi qu'une présentation sur les résultats financiers du Régime de 2021 et pour l'année en cours 2022. Il a été signalé que le nombre de participants au Régime est passé de 255 000 en 2020 à 272 000 en 2021 et que les participants qui ont adhéré au Régime au cours de la dernière année sont plus jeunes, ce qui a contribué à une réduction des coûts du Régime. D'un point de vue purement démographique, il a été souligné que c'était une bonne nouvelle. Néanmoins, d'autres facteurs ont influencé l'expérience du Régime de façon à augmenter les coûts. Le Sondage annuel sur l'expérience des participants au Régime a été tenu. On trouve de plus amples renseignements sur les activités du Conseil et sur l'expérience du Régime dans le *Rapport annuel du Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité*, qui est disponible 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 cinq fois. Le Comité a approuvé les travaux accomplis sur le renouvellement du RSSFP.

1 732 636 844 \$

coût total du Régime pour
2022 (une augmentation de
7,8 % par rapport à 2021)

1 207 647 838 \$

montant total payé pour les
médicaments d'ordonnance en 2022
(cela représentait 73,5 % du total des
règlements effectués)

1 644 055 832 \$

montant total des règlements
effectués en 2022

779 550

participants au Régime en
date du 31 décembre 2022
(une augmentation de 4,0 %
par rapport à 2021)

143 262

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)

5,2

jours ouvrables, qui
correspond au délai moyen de
traitement des demandes en
2022 (par rapport à 2,5 jours
ouvrables en 2021)

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 s'est réuni trois fois au cours de l'année pour négocier les nouvelles modalités du RSSFP. La nouvelle Directive sur le Régime a été adoptée et lancée le 1^{er} juillet 2023 avec Canada Vie à titre d'administratrice du Régime.



FORMATION

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Secrétariat du CNM a organisé **trois** séances de formation au total, dont **deux** à l'intention des praticiens des relations de travail, et **un** à l'intention des nouveaux membres et présidents du CNM, que l'on appelle la séance de formation conjointe. 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 et présidents 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

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>

701 000

utilisateurs ont consulté le site Web en 2022-2023, ce qui représente une augmentation de 31,7 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre total de séances menées par les 701 000 utilisateurs a atteint

1,7 MILLIONS

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

LES TROIS PAGES WEB LES PLUS CONSULTÉES ÉTAIENT :

1. [Directive sur les voyages, Appendice C – Repas et indemnités – Canada et É.-U.](#) a reçu 555 204 visites.
2. [Taux et indemnités](#) a reçu 440 957 visites.
3. [Directive sur les voyages](#) a reçu 384 944 visites.

Il y a **10 200** pages Web existantes dans le site Web du CNM

87,6 % des utilisateurs ont consulté le site Web au moyen d'un ordinateur de bureau, 10,5 % d'un appareil mobile, et 1,9% 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!

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](#)

CALENDRIER
2023-2024
ANNUEL DE
PLANIFICATION

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
NOUVEAU	Révision périodique de la Directive sur la réinstallation	Commencer la révision périodique de la Directive sur la réinstallation au cours de l'exercice 2023-2024.	Que le processus de révision périodique de la Directive sur la réinstallation aura été amorcé.	<ul style="list-style-type: none"> Le Secrétariat du CNM enverra la lettre d'appel aux propositions 	<i>Début du T4</i> - Le Secrétariat du CNM enverra la lettre d'appel aux propositions
Continu	Révision périodique des Directives sur le service extérieur	Entreprendre la révision périodique des DSE au cours de l'exercice 2023-2024.	Que l'élaboration conjointe des DSE sera entreprise au cours de l'exercice 2023-2024.	<ul style="list-style-type: none"> Les secrétaires des parties effectueront la compilation des propositions au secrétaire général et les lui communiqueront Le secrétariat du CNM examinera les propositions et préparera la lettre d'appel à la participation ou l'abstention 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 	<p><i>T2</i> – Le secrétariat du CNM examinera les résultats de la lettre d'appel de propositions et enverra la lettre d'appel à la participation ou l'abstention</p> <p><i>T3</i> – Le Comité DSE suivra une formation sur les procédures d'élaboration conjointe et de révision périodique</p> <p><i>T3</i> – Le Comité exécutif examinera les résultats de la lettre d'appel à la participation ou l'abstention et reverra la révision périodique des DSE au Comité des DSE pour l'élaboration conjointe</p>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
				<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité DSE suivra une formation sur les procédures d'élaboration conjointe et de révision périodique • Le Comité exécutif examinera les résultats de l'appel à la participation ou de l'abstention • La conseillère aux comités du CNM travaillera avec le Comité des DSE afin d'élaborer conjointement les propositions qui leur ont été attribuées par le Comité exécutif 	<p><i>T3 à T4 – Le Comité des DSE entreprendra le processus d'élaboration conjointe</i></p>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
Continu	Révision périodique de la Directive sur les voyages	Continuer la révision périodique de la Directive sur les voyages au cours de l'exercice 2023-2024.	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 2023-2024.	<ul style="list-style-type: none"> • La conseillère aux comités du CNM continuera à travailler avec le Comité sur les voyages en service commandé afin d'élaborer conjointement les propositions qui leur ont été attribuées par le Comité exécutif • Le Comité des voyages en service commandé achèvera les négociations et commencera à rédiger les documents justificatifs en vue de leur publication 	T1 à T4 – Le Comité des voyages en service commandé entreprendra le processus d'élaboration conjointe 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	Continuer la révision périodique de la Directive PILE au cours de l'exercice 2023-2024.	Que le Comité des PILE aura terminé toutes les négociations et qu'il aura élaboré la majorité des documents justificatifs pour publication éventuel au	<ul style="list-style-type: none"> • La conseillère aux comités du CNM continuera à travailler avec le Comité des PILE afin d'élaborer conjointement les propositions qui leur ont été attribuées par le Comité exécutif 	T1 à T4 – Le Comité des PILE entreprendra le processus d'élaboration conjointe et rédigera les documents justificatifs en vue de leur publication

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
			cours de l'exercice 2023-2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité des PILE achèvera les négociations et commencera à rédiger les documents justificatifs en vue de leur publication 	
Continu	Activités de réseautage et de sensibilisation du CNM	Continuer de promouvoir le CNM et ses initiatives 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 2023 • Préparer le rapport du Colloque de 2023 pour l'examen du Comité exécutif • Déterminer l'emplacement du Colloque de 2024 • Commencer à élaborer le contenu du Colloque de 2024 	<p><i>T1 à T4 – Élaborer des activités de réseautage et/ou d'apprentissage</i></p> <p><i>T1 à T2 – Terminer les préparatifs du Colloque de 2023</i></p> <p><i>T2 à T3 – Rechercher et déterminer le lieu du Colloque de 2024</i></p> <p><i>T3 – Préparer le rapport du Colloque de 2023 pour l'examen du Comité exécutif</i></p> <p><i>T3 à T4 – Élaborer le contenu du Colloque de 2024</i></p>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
Continu	<p>Échange d'information/ Consultations/ Élaboration conjointe</p> <p>Réunions du Conseil</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 	<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>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
				établir des liens et sensibiliser au sujet du CNM	
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 2023-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Groupe de travail sur les outils de prévention du harcèlement et de la violence du Comité 	<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>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
			<p>pangouvernemental en matière de la santé et de la sécurité au travail (CPMSST)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous-comité sur la formation en SST du CPMSST • Sous-comité sur l'AI 		
Continu	<p>Communications/ sensibilisation</p> <p>Allocutions</p>	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 • Cerner les occasions pour le secrétaire 	<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>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
				général de mobiliser la communauté	
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.	<p>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.</p> <p>Continuer de promouvoir et d'accroître la présence sur Twitter.</p> <p>Mettre à jour les sections du site Web relatives au Régime de soins de santé de la fonction publique pour refléter les changements.</p>	<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 • Mettre à jour les renseignements sur le RSSFP sur le site Web 	<p><i>T1</i> – Mettre à jour les renseignements sur le RSSFP sur le site Web</p> <p><i>T1 à T4</i> – Le secrétaire général présentera des mises à jour régulières</p> <p><i>T1 à T4</i> – Promouvoir les activités du CNM</p>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION

2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
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 des séances de formation 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.</p>	<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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer de cerner les exigences 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 • Reprendre la formation en personne conjointement avec la formation virtuelle pour ceux qui sont en dehors de la RCN 	<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>T2 à T3</i> – Fournir la formation en personne</p> <p><i>T4</i> – Examiner la rétroaction et adapter le matériel de formation, au besoin</p> <p><i>T1 à T4</i> - Évaluer les ressources et la demande de formation et en rendre compte au Comité exécutif et au Conseil</p> <p><i>T1 à T4</i> – Évaluer si des séances supplémentaires doivent avoir lieu</p>

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU 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 ou T4</i> – Tenir une séance de formation conjointe <i>T4</i> – Fournir d'autres formations selon le besoin
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 2023-2024 afin de mieux les préparer. Les membres du Comité recevront de l'information sur les étapes procédurales du	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 DSE 	<i>T3</i> – Fournir une formation au Comité DSE

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2023-2024

AFFAIRES NOUVELLES OU COURANTES	PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉSULTATS ATTENDUS	PROCHAINES ÉTAPES	CALENDRIER
		processus de révision périodique.			
Continu	Formation <i>Agents de liaison ministériels (ALM)</i>	Donner une formation bilingue pour les agents de liaison ministériels pour leur permettre de comprendre la structure du CNM ainsi que leur rôle.	Une diminution du nombre de questions des ALM concernant le processus de griefs du CNM et le rôle du CNM.	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller le roulement des ALM afin d'évaluer le niveau de besoin dans la communauté 	<i>T1 à T2 – Évaluer le roulement</i> <i>T3 – Offrir le module de formation selon le besoin</i>