

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 13 SEPTEMBRE 2004
DU SOUS-COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
DU COMITÉ DE CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE (CCP-S)**

PRÉSENTS

Membres	Représentants fonctionnels
Shirley Siegel Coprésidente	Sous-ministre adjointe (Ressources humaines-Civils) [SMA(RH-Civ)]
Hugh Price pour Yves Ducharme Coprésident	Conseil des métiers et du travail du chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)
Francis Trudel pour Louyse Ledoux	Directeur général - Apprentissage et perfectionnement professionnel (DGAPP)
Carole Jolicoeur	Chef d'état-major (CEM)
Diane McCusker	Directeur général - Relations de travail et rémunération (DGRTR)
Louise Teckles	Directeur général - Stratégies et programmes d'emploi civils (DGSPEC)
Cheryl Read	Directeur général -Services régionaux des ressources humaines civils (DGSRRHC)
Yves Rochon pour Don Burns	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFPC)
Mark Boucher pour Larry Dempsey	Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)
John Lachance	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Local 2228 (FIOE)
Dean Reid	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement (Est)
Milt Isaacs	Association canadienne des agents financiers (ACAF)
Willie Courtney	L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Susan Harrison / Anne Finn Secrétaire	Directeur général – Relations de travail et rémunération (DGRTR)
ABSENTS	
Mary L. Chamberlain	Union des employés de la Défense nationale
Peter Dunnett	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
INVITÉS ET PERSONNES QUI ONT DES EXPOSÉS À FAIRE	
Louise Teckles	DGSPEC
Susan Harrison	DPPRT
Diane McCusker	DGRTR
Robert Hanson	DGRTR
Severn Blades	DGSPEC
Darryl Roode	DGRTR

MOT D'OUVERTURE

1. La séance est ouverte à 9 h 30. Mme Siegel souhaite la bienvenue aux membres et aux observateurs et remercie M. Price qui agit comme coprésident aujourd'hui. Elle invite les participants et observateurs à se présenter.
2. Mme Siegel a avisé l'assemblée qu'elle a discuté avec le nouveau sous-ministre (SM), M. Ward Elcock, des questions relatives aux ressources humaines (RH) civiles et spécialement des questions liées aux relations de travail et aux syndicats. Le SM aura prochainement l'occasion de rencontrer les représentants des syndicats lors d'événements prévus.
3. Mme Siegel rappelle aux membres du comité qu'elle aimerait obtenir leurs commentaires sur la présentation/l'ordre du jour sur la délégation des pouvoirs de dotation, de même que sur l'ébauche de la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) concernant les employés civils du ministère de la Défense nationale (MDN) qui participent à des opérations internationales à l'appui des Forces canadiennes (FC). M. Price mentionne que les agents négociateurs se sont retirés de la consultation le vendredi 10 septembre 2004. Par conséquent, les représentants des syndicats présents à la réunion font des commentaires, mais n'approuvent aucun point.
4. M. Price demande qu'on lui confirme qu'un bilan sur le Système d'information – soutien et acquisition du matériel (SISAM) sera fait au cours de la présente réunion. Mme Jolicoeur confirme que ce sera le cas.

ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA DERNIÈRE RÉUNION ET DE L'ORDRE DU JOUR

5. Le compte rendu de la dernière réunion, tenue le 31 mai 2004, est adopté sous réserve de quelques modifications :

Milt Isaacs aimerait apporter une correction à la rubrique « Représentant fonctionnel » du compte rendu : le nom de l'association devrait se lire « Association canadienne des agents financiers (ACAF) ». **Note de la secrétaire :** L'appellation sera modifiée, et le nouveau nom figurera dorénavant dans la documentation.

Hugh Price mentionne qu'il faut remplacer le nom « Darryl Reid » par « Darryl Roode » partout. Aussi, au point 5 SISAM, « Installations de *gestion* de la flotte » devrait se lire « Installations de *maintenance* de la flotte ».

6. L'ordre du jour est accepté tel quel.

AFFAIRES COURANTES

7. *Le rapport de vérification de la Commission canadienne des droits et libertés de la personne* – **Note de la secrétaire :** Une copie électronique du plus récent rapport de vérification sera envoyée avec le compte rendu de la présente réunion.

8. *Répertoires de candidats préqualifiés* : En raison de circonstances exceptionnelles et de priorités préétablies, aucune mesure n'a pu être prise au moment de l'activité/l'évaluation.
Mesure : Louise Teckles enverra une réponse officielle détaillée à Willie Courtney par courriel.

DÉLÉGATION DES POUVOIRS DE DOTATION

9. Mme Teckles, Directrice générale des Stratégies et programmes d'emploi civil (DGSPEC), fait le point sur la délégation des pouvoirs de dotation. Elle mentionne qu'aux fins de la présente réunion, son but n'est pas d'obtenir une approbation, mais de recueillir des commentaires sur l'information présentée sur la délégation des pouvoirs de dotation. Elle ajoute qu'une formation officielle sera offerte aux gestionnaires avant que l'on délègue les pouvoirs de dotation. Son personnel songe aussi à mettre en œuvre un processus rigoureux de supervision et de production de rapports.

10. M. Isaacs demande s'il existe une vision quant au cadre de responsabilisation; à quoi ressemblerait le processus et quelle orientation sera fournie? Il propose que le sous-comité tente de préciser le palier de délégation minimum. Mme Teckles mentionne que le personnel de la DGSPEC a tenté durant les derniers mois de définir à quoi ressemblerait le cadre (processus, outils, communication, formation et production de rapports). Elle attend ses commentaires.

11. M. Isaacs demande qui assurera la supervision et si l'on ne sera pas aux prises avec un problème de disponibilité des ressources. Mme Teckles mentionne qu'on aura besoin de ressources, mais que l'on juge que c'est un enjeu important. M. Isaacs souhaite voir le cadre une fois élaboré. Mme Teckles est d'accord. Mme Jolicoeur assure M. Isaacs que le groupe des RH-Civ a effectué un grand nombre de mesures et d'évaluation du rendement au cours des deux dernières années et qu'il maîtrise de plus en plus les activités de supervision et de mesure. Mme Siegel est du même avis et mentionne que nous sommes toujours à l'étape préalable de cet exercice et que nous miserons sur nos récentes réussites au plan de la supervision et de la mesure. Elle mentionne aussi que peu de ministères ont entrepris un tel exercice jusqu'à maintenant; il est donc difficile d'obtenir de l'aide de l'extérieur.

12. M. Reid est préoccupé par la situation des gestionnaires intérimaires et se demande s'ils recevraient la formation appropriée. Tout comme M. Isaacs, il souhaite voir le cadre de délégation des pouvoirs une fois achevé. Mme Siegel demande aux participants leurs commentaires et leur avis sur la façon de procéder.

13. M. Price suggère que le cadre comprenne une option qui permettrait de retirer, dans certaines circonstances, à un gestionnaire son pouvoir de dotation. Mme McCusker propose que l'on tente de trouver des options qui permettraient de retirer le pouvoir de dotation s'il n'est pas exercé adéquatement.

14. M. Price est inquiet que des gestionnaires militaires s'occupent de dotation. M. Courtney l'est aussi et mentionne que l'on perçoit le style de dotation des gestionnaires militaires comme celui d'un « club de vieux amis » [p. ex., dans le groupe EG (Soutien technologique et scientifique)]. Mme Siegel mentionne que les gestionnaires militaires gèrent environ 70 p. 100

de la main-d'œuvre civile; ils doivent absolument être inclus dans le processus. M. Isaacs souligne que les postes clés en matière de perfectionnement professionnel sont perçus comme étant « non disponibles » pour l'effectif actuel. Il donne quelques exemples où des gestionnaires embauchent des employés de l'extérieur du groupe ou du Ministère. Il souligne le besoin d'établir des principes directeurs concernant la délégation des pouvoirs de dotation, surtout en ce qui concerne les postes qui offrent des possibilités de perfectionnement professionnel. Mme McCusker mentionne que la Commission de la fonction publique (CFP) s'attend à ce qu'il y ait délégation des pouvoirs. Par le passé on ne donnait pas de formation; cela sera donc une amélioration pour tous les gestionnaires. Mme McCusker ajoute qu'il s'agit d'une occasion d'élaborer des lignes directrices et un cadre propres au MDN, plutôt que de se voir imposer un système par la CFP. Le pouvoir de délégation des pouvoirs de dotation augmente la responsabilité et la responsabilisation des gestionnaires. M. Isaacs est du même avis.

15. Mme Siegel demande quel est l'échelon le plus bas où peut s'exercer le pouvoir de délégation. M. Price ne veut pas aller trop bas. M. Courtney mentionne que le coût de la formation constituera un problème si les nombres sont trop élevés. M. Isaacs mentionne que la délégation de l'Enveloppe des traitements et salaires (ETS) (qui a le pouvoir de gestion de l'ETS) pourrait permettre de définir à qui on délègue les pouvoirs de dotation. M. Price ajoute que les gestionnaires devraient suivre une formation complète et adéquate et doivent reconnaître par écrit qu'ils comprennent leurs obligations [semblable à la formation conforme aux articles 32 et 34 de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) – cours sur la gestion des dépenses]. Il explique que le cours de gestion des dépenses s'est avéré une expérience positive et a changé les comportements. C'est un bon modèle/exemple à utiliser. Durée de la formation : Mme Teckles mentionne qu'un cours de trois jours est offert actuellement et qu'il s'avère très efficace. Mme McCusker propose qu'on examine la question de l'accréditation et de ce que cela signifie en matière de dotation. M. Isaacs reconnaît qu'il s'agit d'un processus évolutif. À quel niveau les choses commencent-elles à avoir une incidence négative sur les membres – cela pourrait constituer une bonne mesure de l'échelon le plus bas.

16. M. Price résume la situation en mentionnant qu'il existe trois problèmes : 1) la formation, 2) l'accréditation et 3) le retrait de l'autorité.

17. M. Roode propose que le pouvoir d'accréditation/de délégation soit basé sur le volume de dotation/d'activités. Si un gestionnaire effectue seulement deux à quatre transactions par année, ne lui délèguez pas de pouvoir car l'investissement en formation, temps et argent sera considérable. M. Price est d'accord et propose qu'on examine chaque organisation individuellement pour décider de la meilleure structure. M. Roode ajoute qu'on devrait mettre l'accent sur l'utilisation judicieuse des ressources, de l'argent, du temps et de l'effort. Mme McCusker mentionne que nous devons nous assurer de ne pas restreindre les possibilités de nominations par intérim/promotions, etc. Pour ceux qui effectuent peu de transactions de dotation, une solution pourrait être de suivre un cours de recyclage obligatoire d'une demi-journée avant d'entreprendre une tâche de dotation, si une certaine période s'est écoulée. Selon Mme Siegel, la clé est de trouver le plus de façons possibles de définir qui doit suivre une formation et comment, vu les ressources limitées disponibles pour payer la formation à grande échelle. M. Isaacs propose que nous examinions les coûts cachés de la dotation qui s'est mal déroulée. M. Reid mentionne que nous ne devrions pas lésiner sur la formation; les données

démographiques démontrent que la dotation sera importante dans un avenir proche et prévisible. Selon M. Isaacs, nous devrions nous assurer que l'infrastructure est en place (c.-à-d., formation, supervision, production de rapports, mesure, etc.) avant de mettre en œuvre la délégation des pouvoirs.

18. Mme Siegel mentionne que nous reviendrons sur cette question pour en discuter plus à fond. M. Price fournira aussi des renseignements supplémentaires plus tard.

FONCTIONNAIRES CIVILS QUI PARTICIPENT À DES OPÉRATIONS INTERNATIONALES À L'APPUI DES FC

19. Susan Harrison présente l'ébauche de la DOAD distribuée aux membres une semaine avant la réunion et décrit brièvement le contenu de la politique. Elle souligne que les lignes directrices détaillées se trouvent dans un autre document que les membres du comité ont déjà reçu. Elle mentionne qu'il n'y aura pas de cadre de gestion des risques distinct, car l'évaluation civile sera incluse dans le cadre des procédures des FC pour que la question du personnel civil soit traitée dans les premières étapes et coordonnée selon la planification des FC. Elle demande ensuite aux membres du comité s'ils ont des commentaires à formuler.

20. M. Isaacs s'informe sur la protection en matière d'assurance-vie. Mme Harrison mentionne que l'assurance de voyage tous risques du Conseil du Trésor (CT) protège les employés jusqu'à concurrence de 400 000 \$, ce qui est conforme au montant que les FC reçoivent. M. Isaacs demande s'il est possible pour les employés d'augmenter leur protection en vertu de la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) à plus de 400 000 \$. Mme Harrison répond que « non ». Puis, M. Isaacs se renseigne sur la protection en matière de santé. Mme Harrison mentionne que des politiques couvrant cet aspect sont déjà en vigueur.

21. M. Price remercie Mme Harrison d'avoir présenté cette politique au comité.

22. M. Reid demande si l'acronyme DGRTR correspond à celui de DGRT (Directeur général Relations de travail). Mme McCusker mentionne que la DGRT devient la division du Directeur général – Relations de travail et rémunération, qui correspond mieux à la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Elle mentionne qu'on attend l'approbation définitive du nouveau nom.

BILAN SUR LA MODERNISATION DES RH

23. Diane McCusker présente le « bulletin » du MDN en ce qui a trait à l'état de préparation à la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) et à ce qu'il reste à accomplir. On révisé actuellement les modules de formation sur les relations de travail pour les rendre conformes à la nouvelle LRTFP. Mme McCusker continuera de nous renseigner sur le sujet à mesure que l'information sera disponible. M. Price la remercie pour son exposé.

24. M. Price demande où en est la Direction générale des recours. Bob Hanson dit que des réunions ont lieu tous les quinze jours et qu'elles se poursuivront en novembre.

25. M. Isaacs demande qu'on l'informe sur les processus des RH et de planification opérationnelle. Mme Jolicoeur mentionne qu'un document d'orientation a été diffusé concernant les plans des RH et que les données statistiques de cette année seront liées aux plans opérationnels. Son personnel a examiné des thèmes communs chez les organisations de niveau 1, organisé des ateliers de planification des RH et continue de construire et d'améliorer le processus. Mme Siegel mentionne que la planification des RH est l'une des questions pour lesquelles nous cherchions à obtenir des données sur la satisfaction de la clientèle. M. Isaacs souligne que son Ministère a tenté d'harmoniser les plans des RH et les plans opérationnels. Il demande si nous utilisons un seul modèle ou un ensemble de modèles. Nous sommes-nous penchés sur la gestion des risques découlant que certaines personnes qui devaient prendre leur retraite ne partent pas? Planifions-nous ou ne faisons-nous que « remplir les vides ». M. Isaacs mentionne qu'il pose ces questions aux fins de réflexion seulement. Mme Siegel mentionne que nous continuons d'apprendre et de nous perfectionner et que nous tentons actuellement de rendre les plans actifs. Selon Mme Jolicoeur, nous atteindrons progressivement des résultats à mesure que nous évoluerons et connaissons mieux le processus.

QUESTIONS RELATIVES AUX SYNDICATS

26. John Lachance mentionne qu'on pourrait assister au dépôt d'un certain nombre de griefs de classification en raison d'une table d'équivalences créée par le SCT. Un courriel a été envoyé au début de septembre 2004; il contenait une table d'équivalences créée par le SCT, qui diffère de celle du MDN. **MESURE** : John enverra une copie du courriel et de la table à Diane McCusker.

27. Bilan sur le SISAM : M. Price attend toujours que des visites sur place soient effectuées. Il espérait qu'elles auraient lieu en juin ou juillet 2004. Mme Jolicoeur attend également une confirmation des dates des visites dans les régions de l'Atlantique et du Pacifique. Elle continuera de faire des pressions pour que des dates soient fixées. Au besoin, Mme Siegel soumettra la question au nouveau chef d'état-major des Forces maritimes (CEMFM). M. Price est étonné que cette question ne soit toujours pas résolue.

28. M. Isaacs mentionne qu'un dîner, gratuit pour les membres de l'ACAF, est prévu le 6 octobre pour permettre à ces membres de rencontrer le nouveau contrôleur général. Il aimerait que Mme Siegel discute avec M. Monette pour inviter/appuyer les membres préposés à la comptabilité financière (FI) qui aimerait assister à ce dîner qui s'adresse uniquement aux membres de la région de la capitale nationale (RCN).

29. M. Price mentionne qu'il a traité de toutes les questions concernant les syndicats pour l'instant.

MANUEL DE PROCÉDURES DU RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (RE) DU MDN

30. Mme Teckles souligne que le Manuel des procédures du SRE a été mis à jour; elle enverra un avis par courriel à tous les intéressés pour les en informer. Elle demande que les commentaires lui soient soumis dans le mois qui suivra. M. Price propose qu'on attende que la

négociation avec l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) soit achevée avant d'envoyer le document pour rétroaction. Mme Teckles prend note de cette suggestion.

TABLE RONDE

31. Yves Rochon est préoccupé par la mise en œuvre de la politique sur le harcèlement. Dans certains cas, il est difficile de séparer suffisamment le plaignant de l'accusé. Si les rapports tardent à venir, que faisons-nous jusqu'à ce que le problème soit résolu? Qui a le pouvoir de séparer les deux intéressés? M. Rochon communiquera avec Mme Harrison pour qu'elle lui explique la procédure à suivre. Mme McCusker mentionne que le Chef - Service d'examen (CS Ex) examinera la procédure et la politique relatives au harcèlement.

32. M. Reid demande quand le CS Ex examinera la politique sur le harcèlement. Mme McCusker mentionne que le cadre a été élaboré par le CS Ex et qu'il sera soumis pour analyse et approbation. M. Reid se porte volontaire pour participer à l'examen. Mme McCusker demandera que le CS Ex inclue les syndicats dans l'examen.

33. M. Isaacs demande s'il y a des développements concernant la zone de sélection pour les concours de FI (suivi des discussions de la réunion de mai 2004). Mme Siegel mentionne que le Conseil des RH discutera de cette question. Mme Teckles souligne que la zone de sélection de tous les ministères pour les concours de FI-03 et FI-04 est assez vaste. Beaucoup d'autres ministères ont choisi une zone de sélection équivalente à celles utilisées par le MDN. M. Isaacs cite en exemple les concours de FI-04 d'Agriculture Canada qui ne sont ouverts qu'aux employés du Ministère. Severn Blades mentionne que la CFP n'établit plus de cadre quant à la zone de sélection; il a aussi examiné les archives en ce qui a trait aux concours. Chaque ministère doit élaborer sa propre zone de sélection, en fonction de la représentation. M. Isaacs demandera à Mme Teckles plus de détails/d'information à ce sujet.

34. Willie Courtney se dit satisfait de la consultation actuelle et présente ses remerciements à ce sujet : « Il est bon de voir qu'on assiste à une réelle consultation ».

PROCHAINE RÉUNION ET MOT DE LA FIN

La séance est levée à 11 h 45. La date et le lieu de la prochaine réunion seront fixés dès qu'on aura obtenu la confirmation du calendrier du CCP-S. La DGRT confirmera les détails de la prochaine réunion dès que ceux-ci seront disponibles.

Notes rédigées par :
Anne Finn

Approuvé par

Shirley Siegel
La coprésidente

Hugh Price pour Yves Ducharme
Le coprésident