

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 2 DÉCEMBRE 2005
DU SOUS-COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
DU COMITÉ DE CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE (CCSP)
Centre de conférences du gouvernement, Salle Gatineau, Ottawa (Ontario)**

MEMBRES	REPRÉSENTANTS FONCTIONNELS
Shirley Siegel Coprésidente	Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - Civils) [SMA (RH-Civ)]
Yves Ducharme Coprésident	Président national du Syndicat de l'agriculture
Carole Jolicoeur	Chef d'état-major (CEM), sous-ministre adjointe (Ressources humaines-Civiles)
Diane McCusker	Directrice générale – Relations de travail et rémunération (DGRTR)
Louise Teckles	Directrice générale des Stratégies et programmes d'emploi civil (DGSPEC)
Cheryl Read	Directrice générale – Services régionaux des ressources humaines civiles (DGSRRHC)
Louyse Ledoux	Directrice générale – Apprentissage et perfectionnement professionnels (DGAPP)
Lucie Allaire	Directrice générale – Méthodes substitutives de règlement des différends
Hugh Price	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest) [CMTCMGF (O)]
Mary L. Chamberlain	Union des employés de la Défense nationale (UEDN)
Darryll Luesby	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFPC)
Dean Reid	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) [CMTCMGF (E)]
Bob MacDonald	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ACECMGF)
Milt Isaacs	Association canadienne des agents financiers (ACAF)
John Lachance	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section 2228 (FIOE)
Peter Dunnett	Association des professeurs des collèges militaires du Canada (APCMC)
PRÉSENTS	
SECRÉTAIRES	
Susan Harrison	Directrice générale, Relations de travail et rémunération (DGRTR)
Anne Finn	Directrice générale, Relations de travail et rémunération (DGRTR)
EXCUSÉS/ABSENTS	
Mark Boucher	Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)

MOT D'OUVERTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

1. La réunion est convoquée à 13 h. M^{me} Siegel et M. Ducharme souhaitent la bienvenue aux membres et aux observateurs. Les participants se présentent à tour de rôle.
2. M^{me} Siegel annonce qu'il s'agira de la dernière réunion de M^{me} Allaire en tant que DGMARC puisqu'elle quitte le MDN. M^{me} Siegel remercie M^{me} Allaire au nom du Comité pour le travail qu'elle a accompli au Ministère et avec les représentants syndicaux.
3. Les coprésidents demandent s'il y a des ajouts ou des modifications à l'ordre du jour. L'ordre du jour est adopté sans modification.

ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA DERNIÈRE RÉUNION

4. Le procès-verbal de la dernière réunion qui s'est tenue le 12 décembre 2005 est adopté.

AFFAIRES COURANTES

5. M^{me} Siegel fait le point sur les éléments d'action découlant de la dernière réunion. Tous les éléments d'action ont été complétés.

MISE EN OEUVRE DE LA LEFP – MISE À JOUR ET COMMUNICATION

6. M^{me} Siegel présente M^{me} Louise Teckles, DGSPEC, qui doit faire le point sur la mise en œuvre de la LEFP. Voici un résumé de l'exposé de M^{me} Teckles et de la discussion qui a suivi :
 - M^{me} Teckles fait le point sur le cadre stratégique de même que sur les outils de communication et de formation. Toutes les politiques ont été fournies pour consultation en juin 2005 à l'exception des directives relatives aux options en matière de dotation qui seront éventuellement intégrées dans une source personnelle de consultation à jour des gestionnaires. Ces directives ont pour but de fournir des renseignements pratiques sur les processus de dotation à l'intention des gestionnaires. Un exemplaire sera distribué.
 - La DGSPEC fait savoir qu'un conseiller juridique examine la définition et le processus proposés pour la détermination de la zone de sélection en ce qui concerne l'admissibilité des militaires à participer aux concours fermés. M^{me} Teckles signale que les changements apportés à la Charte des anciens combattants n'entreront pas en vigueur avant le 1^{er} avril 2006 à l'exception des changements portant sur le programme prioritaire à l'intention des militaires handicapés couverts par le nouveau règlement sur l'emploi dans la fonction publique en vigueur depuis le 31 décembre 2005. La politique de la LEFP relative à la zone de sélection ne sera pas modifiée pour refléter la définition et le processus d'admissibilité des militaires à participer aux processus internes jusqu'à la date d'entrée en vigueur du 1^{er} avril 2006.
 - M. Luesby fait savoir qu'il a reçu plus de courriels sur la question de l'admissibilité des FC à prendre part au processus de dotation interne annoncé de la FP que sur tout autre sujet. Il fait savoir que des inquiétudes ont été soulevées à Halifax et à Esquimalt, particulièrement chez les militaires appartenant à la communauté du génie. M. Luesby ajoute également que les communications doivent être effectuées en langage clair afin

d'apaiser les inquiétudes de tous. **Action** : M^{me} Siegel s'occupera de la question. Son personnel étudiera les produits de communication du MDN actuels de même que les messages véhiculés par d'autres ministères afin de trouver une solution permettant d'accroître la clarté des messages.

7. Les Centres de service des ressources humaines civiles offriront de la formation sur la LEFP / LMFP à l'intention des représentants syndicaux. M^{me} Siegel précise que le processus suivant sera celui utilisé pour donner de la formation aux représentants syndicaux sur les changements apportés à la LEFP :

- Les membres du Conseil exécutif national (présidents et vice-présidents nationaux*) seront invités à prendre part à une séance d'information d'une demi-journée à l'intention des gestionnaires. Cette formation se déroulera dans leur section locale respective (c.-à-d., M. Price participera à une séance de formation conjointe patronale-syndicale en C.-B., M. Reid participera à une séance de formation conjointe patronale-syndicale en N.-É., etc.).
- Tous les autres représentants syndicaux seront invités à participer à une séance de formation à l'intention des employés et à assister à une séance d'information plus complète à l'intention des représentants syndicaux qui sera semblable à celle organisée à l'intention des gestionnaires.
- Diverses périodes de formation seront offertes afin d'offrir le plus de souplesse possible à l'aménagement des horaires individuels.
- Les représentants syndicaux participant à la formation ont droit à un congé payé pour participer à des activités syndicales.
- Bien que l'on ne prévoie pas qu'il soit nécessaire d'effectuer des voyages, le MDN ne couvrira pas tous les coûts relatifs aux voyages.

***Note administrative** : *Un examen des discussions qui ont eu lieu dans différentes tribunes de gestion indique que la séance d'information à l'intention des gestionnaires se déroulera également en présence des présidents et vice-présidents des syndicats locaux.*

Action : Afin d'achever le calendrier de formation, on demande aux agents de négociation et syndicaux membres du sous-comité des RH du CCSP qui ne l'ont pas fait de soumettre le plus tôt possible les noms de leurs représentants au conseil exécutif local et national (président et vice-président). Ils sont priés de faire parvenir les noms à M^{me} Anne Finn.

8. Un certain nombre de représentants syndicaux n'ont pas accès au site Internet du MDN et par conséquent ils n'ont pas accès aux documents du MDN portant sur la LEFP qui s'y trouvent.

Action : M^{me} Teckles fait savoir qu'elle distribuera l'ensemble des documents / outils de communication et politique du Ministère qui seront produits pour la mise en œuvre de la LEFP par courriel à l'ensemble des représentants syndicaux du sous-comité des RH du CCSP.

9. M^{me} Siegel demande à tous les membres du Comité de faire connaître leurs suggestions, le cas échéant, sur la façon d'améliorer la distribution de l'information et les communications aux employés sur les changements apportés à la LEFP. **Action** : Faire parvenir toute suggestion à M^{me} Teckles.

10. M. Isaacs amorce une discussion sur la détermination des écarts au chapitre de l'ÉE et des options en matière de dotation soucieuses de l'ÉE en ce qui concerne les postes / concours des groupes et niveaux FI 03 et FI 04. M^{me} Siegel suggère que ce point soit ajouté à l'ordre du jour de la prochaine réunion. **Action** : Ajouter le sujet de la communauté de gestion à l'ordre du jour de la réunion du sous-comité des RH du CCSP prévue en mars 2006.

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT / LE POINT SUR L'APPRENTISSAGE

11. M^{me} Siegel présente M^{me} Louise Teckles, DGSPEC, et lui demande de faire le point sur le Fond d'investissement pour la stratégie de recrutement et l'étude sur les programmes d'apprentissage.

12. M. Reid explique qu'il s'agit d'une belle occasion pour discuter de la formation conjointe militaire-civile. M^{me} Teckles fait savoir que la SMA RH-Civ et la SMA RH-Mil collaborent dans le but de trouver des solutions aux problèmes de recrutement. M. Price ajoute que l'une des initiatives prise par la FMF Cap-Breton veut que tout militaire travaillant au magasin peut obtenir du crédit pour son temps de travail qu'il peut ensuite utiliser appliquer à un programme national d'apprentissage. Cette formation pourrait s'avérer utile si le membre décidait de quitter les FC ou de prendre sa retraite des FC et choisissait de réintégrer le MDN pour travailler en tant que civil.

LE POINT SUR LA CLASSIFICATION

13. M^{me} Teckles fait le point sur les activités de classification. Elle dit que les travaux sont en cours dans le but d'améliorer les données de Peoplesoft, y compris les activités d'épuration des numéros de fichiers anciens ou inactifs. Peoplesoft contient actuellement environ 7 000 numéros de postes inactifs. Elle fait également le point sur les études en cours à l'échelle nationale.

14. M. soulève l'inquiétude que certains gestionnaires risquent de puiser à même les listes d'admissibilité qui ne sont pas liées au poste à pourvoir. Par exemple, puiser dans une liste d'ingénieurs de mécanique pour combler un poste d'ingénieur électricien. Il souhaite que l'on fasse preuve d'un peu de clarté ou que l'on intègre une déclaration relative à la dotation au moyen de concours génériques dans la politique. M^{me} Read explique que pour recruter une personne dont le nom figure dans la liste d'admissibilité d'un autre concours (deux disciplines différentes), les qualifications doivent être semblables. **Action** : M^{me} Read, M. Lachance et M. Luesby doivent discuter des leçons apprises afin que le Ministère puisse clarifier / modifier la formation à l'intention de la gestion et des ARH, selon le cas.

CIVILS DANS LES OPÉRATIONS INTERNATIONALES – RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

15. M^{me} Siegel présente M^{me} Anne Finn, de la DPPRT, et lui demande de présenter un aperçu des allocations et avantages applicables aux employés civils du MDN en affectation en appui aux Forces canadiennes dans les opérations internationales relevant du sous-chef d'État-major de la Défense.

16. M. Price demande combien de temps un employé doit être à l'extérieur avant de devenir admissible aux allocations. M^{me} Finn répond que l'indemnité de risque est versée sans égard à la période de temps passé dans la zone de mission; l'allocation est calculée au prorata. Le reste des allocations spéciales s'applique aux affectations dont la durée est supérieure à quatorze jours, dans la mesure où l'individu appuie les FC dans des opérations internationales relevant du SCEMD et où il est assujéti aux directives sur le service extérieur / aux directives sur le service militaire à l'étranger.

QUESTIONS SYNDICALES ET TOUR DE TABLE

17. M^{me} Chamberlain avait fait parvenir les questions à l'avance; M^{me} Teckles, M^{me} Ledoux, et M^{me} Allaire font le point sur les éléments demandés. Sa première question traitait de l'enseignement des langues secondes (ELS). M^{me} Ledoux, DGAPP, présente les renseignements suivants :

- L'ELS à l'intention des civils est offert jusqu'au niveau CBC/CCC à l'ensemble des employés recommandés sans égard au niveau de leurs postes. Chez les militaires, la plupart des cours d'ELS cessent au niveau BBB à l'exception de ceux à l'intention des officiers supérieurs.
- Le Programme d'enseignement des langues secondes du MDN offre des cours en anglais et en français. Les cours d'anglais langue seconde représentent 23,8 % du programme.
- L'École de la fonction publique du Canada a reçu le mandat de financer l'enseignement des langues secondes destiné aux employés de la fonction publique lorsqu'il s'agit d'une exigence obligatoire de leurs postes. La DGAPP administre le fond du SMA (RH-Civ) réservé à la prestation de l'enseignement des langues secondes non obligatoire qui satisfait aux objectifs du Ministère. En outre, tout gestionnaire ou organisation de la Défense nationale peut offrir et financer l'enseignement des langues secondes selon ses exigences en particulier.
- La Directive sur l'accès à la formation en langue seconde du MDN a été promulguée en mars 2005. Elle préconise l'enseignement non obligatoire des langues secondes à temps partiel et à temps plein en réponse à un intérêt de l'employé, à des besoins opérationnels à venir ou à l'avancement de la carrière. L'accès aux cours non obligatoires de langue seconde est offert en fonction des trois priorités prévues dans la directive : Perfectionnement des cadres, Perfectionnement de carrière, et Perfectionnement personnel.
- La DGAPP travaille activement en collaboration avec le Directeur des langues officielles et l'Académie canadienne de la Défense dans le but d'harmoniser de nombreuses activités d'ELS à l'intention du personnel militaire / civil :
 - À Winnipeg, à Moose Jaw, à Trenton, et à Borden, la DGAPP financera l'intégration des candidats civils dans les cours d'enseignement des langues secondes militaires.
 - À Cold Lake, les candidats civils seront intégrés au cours d'enseignement des langues secondes militaires quand ces cours sont plus près du niveau de compétence linguistique des participants.
 - La DGAPP discute actuellement avec l'ACD de l'intégration de six militaires (1 sgt, 2 lt, 2 capt et 1 major) dans des cours d'enseignement des langues secondes civils étant donné qu'aucun cours d'ELS à temps partiel ne leur est actuellement accessible.

- Il est important de signaler que chaque civil nécessite une évaluation et un plan de formation; ce n'est qu'après avoir respecté ces prérequis que l'on peut envisager le placement dans le cours approprié.
- La DGAPP administre le budget d'ELS du Ministère et peut offrir de la formation uniquement aux employés dont la candidature a été recommandée / approuvée par leur supérieur de niveau 1; elle ne peut utiliser ce budget pour financer les cours d'ELS à l'intention des personnes dont la candidature n'a pas été recommandée par leurs supérieurs de niveau 1.
- La DGAPP a fait des progrès considérables en établissant des contacts et des partenariats avec des programmes individuels d'enseignement des langues secondes aux militaires à la grandeur du MDN.

18. La question suivante de M^{me} Chamberlain porte sur le mode alternatif de règlement des conflits. M^{me} Allaire signale que 28 des 41 praticiens étaient des civils et que 41 employés sur 70 employés de l'effectif total de la DGMARC sont des civils. La proportion combinée dépasse le ratio 50-50 en faveur du personnel civil. En 2006, la DGMARC offrira de la formation sur le MARC et la médiation au titulaire d'un poste civil.

19. L'une des questions portait sur l'attrition. M^{me} Teckles signale que les chiffres relatifs à l'attrition des CF sont environ de 4 000 par an. De ce nombre, 12 % sont libérés pour des raisons de santé (environ 480 personnes). Il s'agit de la tendance qui prévaut depuis six ans et l'on ne s'attend pas à ce que les chiffres relatifs à l'attrition changent de façon notable.

20. En ce qui concerne la dernière question de M^{me} Chamberlain sur l'équité en matière d'emploi (ÉE), M^{me} Teckles informe les participants que les statistiques relatives à l'ÉE sont mises à jour deux fois par année. Elles seront mises à jour en janvier 2006 et seront distribuées aussitôt qu'elles deviendront disponibles. Trente-deux nominations de membres de groupes visés par l'ÉE avaient été effectuées le 2 décembre 2005.

21. M. Reid adresse des remerciements à la direction relativement à la plus récente ronde de négociations. Il exprime également le souhait que M^{me} Allaire se plaise à son nouveau poste.

22. M^{me} McCusker annonce qu'une nouvelle équipe responsable du registre centralisé des recours a été mise sur pied et que le registre sera prêt pour le 1^{er} janvier 2006. Elle présente M. Bob Hanson en qualité de responsable de cette activité.

23. M^{me} Ledoux fait savoir que le programme ministériel de bourses d'études a été rebaptisé « Programme d'appui à l'éducation des civils de la Défense nationale ». Les employés qui participent au programme sous son nouveau nom pourront se prévaloir de congés d'études sans solde et recevront des fonds / allocations tenant lieu de salaire. Une nouvelle politique sera émise sur cette question de même qu'une nouvelle politique sur l'apprentissage, la formation et le perfectionnement. M^{me} Ledoux demande d'ajouter ce point à l'ordre du jour de la réunion de mars 2006. **Action :** Ajouter le point relatif à la politique sur le perfectionnement de la DGAPP à l'ordre du jour de la réunion du sous-comité des RH du CCSP de mars 2006. (*Note administrative – le point a été ajouté à l'ordre du jour; janvier 2006*).

24. M. Price explique que la version préliminaire de l'indemnité pour les chaussures de protection est silencieuse en ce qui concerne certains aspects monétaires. Il s'enquerra de la question auprès de M. Mike Braham, DSG.

25. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux – M^{me} Teckles annonce que le taux de réponses au questionnaire s'élève jusqu'à maintenant à 39 %. Certains problèmes relatifs à la poste ont été résolus et l'échéance a été prolongée pour permettre le retour des questionnaires. Elle ajoute également que les centres de service ont des questionnaires additionnels. Toute personne souhaitant obtenir des formulaires peut communiquer avec le centre de service de sa région.

PROCHAINE RÉUNION ET MOT DE LA FIN

26. La réunion est ajournée à 15 h 50. La prochaine réunion est fixée au **6 mars 2006 de 13 h à 16 h**. Cette réunion se tiendra au Centre de conférences du gouvernement dans la salle Gatineau (4^e étage). La DGRTR confirmera les détails de la prochaine réunion dès qu'ils seront disponibles.

Procès-verbal du sous-comité des RH du CCSP – le 2 décembre 2005

Approuvé par :

Shirley Siegel
Coprésidente

Yves Ducharme
Coprésident