

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU 12 SEPTEMBRE 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)]
Hugh Price Coprésident par intérim	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest) [CMTCMGF (O)]
Carole Jolicoeur	Chef d'état-major (CEM), sous-ministre adjointe (Ressources humaines-Civils)
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
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)
PRÉSENT	
Bob Taylor	pour John Lachance de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section 2228 (FIOE)
SECRÉTAIRE	
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)
Yves Ducharme	Président national du Syndicat de l'agriculture
John Lachance	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section 2228 (FIOE)
Peter Dunnett	Association des professeurs des collèges militaires du Canada (APCMC)

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

1. La réunion est convoquée à 9 h 30. M^{me} Siegel souhaite la bienvenue aux membres et observateurs.
2. M^{me} Siegel fait un certain nombre d'annonces concernant la composition du comité :
 - M^{me} Siegel souhaite la bienvenue à M. Bob MacDonald qui participe pour la première fois à une réunion officielle du sous-comité des RH du CCSP en tant que nouveau président de l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral;
 - M^{me} Chamberlain réintègre le comité à son nouveau poste de vice-présidente exécutive pour l'UEDN. M^{me} Siegel la félicite d'avoir été élue et lui souhaite la bienvenue dans ce rôle qu'elle reprend;
 - Elle souhaite la bienvenue à M. Milt Isaacs en tant que président de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF). M. Isaacs continuera d'assister aux réunions du sous-comité des RH du CCSP au nom de l'ACAF.
3. M^{me} Siegel demande s'il y a des ajouts ou des modifications à l'ordre du jour :
 - PAE (M^{me} Chamberlain, UEDN);
 - Formulaires de grief (SCT) (M. Price, CMTCMGF (O));
 - Code vestimentaire pour les employés CS (M. Luesby, IPFPC);
 - Dotation des EL (M. Taylor, FIOE).

M^{me} Siegel fait remarquer qu'une demande de points à inscrire à l'ordre du jour a été envoyée avant la réunion. Elle informe les membres que l'on va essayer de traiter tous les points mais elle les prévient que si d'autres travaux du personnel sont nécessaires pour y répondre, on traitera de ce point lors d'une réunion future.

ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA DERNIÈRE RÉUNION

4. Le procès-verbal de la dernière réunion, qui s'est tenue le 7 juin 2005, est adopté.

AFFAIRES COURANTES

5. Les nouvelles et les discussions entourant la LEFP seront un point constamment à l'ordre du jour jusqu'à ce qu'elle ait été mise en oeuvre.
6. Les modifications apportées à la Charte des anciens combattants seront un point constamment à l'ordre du jour dans le contexte de la LEFP.
7. La planification des RH viendra s'ajouter à la discussion et au point à l'ordre du jour relativement à la LEFP (point à l'ordre du jour 2).

MISE EN OEUVRE DE LA LEFP

8. M^{me} Siegel présente M^{me} Louise Teckles, DGSPEC, qui doit faire le point quant à la mise en oeuvre de la LEFP. Voici un résumé de l'exposé de M^{me} Teckles et de la discussion qui a suivi :

- Des consultations ont été menées auprès des intervenants en juin et juillet 2005 relativement aux politiques et lignes directrices.
- Accent de plus en plus fort sur la planification des ressources humaines pour faciliter la mise en oeuvre de la LEFP.
- La délégation sera établie en fonction de l'état de préparation de l'organisation.
- M^{me} Chamberlain demande si un représentant syndical pourrait accompagner un employé assistant à une séance de communication de renseignements postérieurs à la sélection et si le représentant syndical pourrait poser des questions au nom de l'employé. M^{me} Teckles indique que les discussions se veulent véritablement informelles et doivent se dérouler entre les gestionnaires et les employés. On veut toutefois faire preuve d'ouverture – aussi, un membre du syndicat peut accompagner l'employé si l'employé le souhaite.
- Les plans des ressources humaines devront être communiqués et on devra favoriser l'établissement d'un climat de confiance. Les plans des ressources humaines devraient indiquer les groupes pour lesquels il y a pénurie.
- Tous les stratégies de dotation ne devraient pas nécessairement être intégrées au Plan des ressources humaines. Cette stratégie variera d'un cas à l'autre selon les circonstances, y compris la disponibilité de la main-d'oeuvre.
- M^{me} Teckles distribue un graphique montrant le lien entre la planification des ressources humaines et la consultation patronale-syndicale.

9. M^{me} Teckles indique qu'afin de faciliter l'entrée en vigueur de la LEFP (31 décembre 2005), le Ministère est en train d'élaborer cinq nouvelles Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), politiques et lignes directrices.

10. M. Roode résume la réponse du syndicat sur les besoins en formation relatifs à la LMFP :

- On devrait d'abord former les représentants des principaux syndicats.
- On devrait tenir une séance de formation conjointe d'une journée à l'intention des hauts dirigeants syndicaux élus et des cadres supérieurs du Ministère.
- À l'occasion de cette séance de formation, on devrait citer des exemples réels lors de la discussion et de l'exposé, exemples qui se fonderaient sur le nouveau processus de dotation.
- La formation des représentants syndicaux locaux devrait être dispensée séparément mais au même moment que les employés locaux.

MESURE : Les représentants syndicaux vont fournir une liste des participants syndicaux à la formation. Les noms doivent être communiqués à Anne Finn (finn.al@forces.gc.ca).

11. M. Taylor informe les membres que la formation entourant la LEFP offerte à l'École de la fonction publique du Canada est ouverte tant aux gestionnaires qu'aux membres du syndicat et ce, sans frais. L'idée de combiner les deux groupes a fait l'objet de commentaires positifs de la part des participants. M. Price fait également remarquer que les séances d'information « Préparons-nous » valent vraiment la peine qu'on y consacre trois jours et il recommande que tous y participent (syndicat et autres).

12. M^{me} Teckles informe qu'un manuel sur la LEFP à l'intention des gestionnaires de la SMA (RH-Civ) du MDN sera produit. Il ressemblera à celui qui a été réalisé à l'intention des gestionnaires relativement à la mise en oeuvre de la LRTFP en avril 2005. M. Taylor fait remarquer qu'une trousse à l'intention des gestionnaires du SCT relativement à la LMFP a également été produite et qu'elle a été publiée le 9 septembre 2005. On peut consulter le site Web de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) afin d'obtenir de plus amples renseignements (http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp).

13. Quant à la question de l'admissibilité des militaires aux processus annoncés, M^{me} Teckles informe les membres du comité que basée sur nos consultations, on devrait recommander au Comité des ressources humaines civiles que les gestionnaires usent de leur pouvoir discrétionnaire et déterminent l'admissibilité au cas par cas. Le plan des ressources humaines de l'unité devrait également soutenir une telle position. M. Isaacs aimerait obtenir des éclaircissements quant à ce que l'on entend par « pouvoir discrétionnaire du gestionnaire ». Il se dit inquiet de ce que la participation des Forces canadiennes à un concours fermé puisse accroître la compétitivité dans un milieu où les possibilités de promotion sont déjà limitées. M. Isaacs fait remarquer qu'à l'heure actuelle 45 p. 100 des membres de l'ACAF ont moins de six années d'expérience et qu'ils quittent généralement en raison de l'absence de possibilités de promotion. M^{me} Siegel fait observer que le gestionnaire militaire s'inquiète également des conséquences d'une telle situation sur les Forces canadiennes.

14. M. Luesby laisse entendre qu'il est nécessaire de déterminer quel est le niveau de direction qui peut approuver l'inclusion de militaires dans un concours fermé. Il indique que ce niveau devrait être suffisamment élevé pour que la décision soit prise dans les meilleurs intérêts de la communauté plus large et de l'organisation. M^{me} McCusker mentionne que l'instrument de délégation devrait être revu et modifié au besoin.

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT / LE POINT SUR L'APPRENTISSAGE

15. M^{me} Teckles, DGSPEC, fait le point sur la stratégie de recrutement et les programmes d'apprentissage. Voici un résumé de l'exposé de M^{me} Teckles et de la discussion qui a suivi :

- 1,8 million de dollars ont été consacrés aux programmes de recrutement pour chacune des trois dernières années. La SMA (RH-Civ) cherchera à maintenir ce financement pour 2006-2007 à la faveur du processus du Plan d'activités. M^{me} Teckles distribue un tableau montrant la répartition des fonds selon le groupe/commandement. Elle mentionne également que chaque groupe/commandement est chargé de répartir ses propres fonds à son programme respectif au sein de l'organisation.

MESURE : La DGSPEC préparera une trousse indiquant la ventilation en dollars selon le commandement. La secrétaire du comité distribuera l'information. (*Note administrative : une version électronique a été distribuée à tous les membres du comité le 27 septembre 2005*).

- Dans le cadre d'une étude portant sur les programmes d'apprentissage du MDN, la DGSPEC/DGAPP est en train d'examiner ce que d'autres ministères font dans le cadre de leurs programmes d'apprentissage dans le but d'y intégrer des stratégies et initiatives lorsque cela s'avère pertinent.
- M^{me} Siegel informe que le Ministère, souhaite adopter une approche globale en matière d'apprentissage et de recrutement une fois que les résultats de l'étude auront été évalués.
- Les données du programme de perfectionnement des EL font l'objet d'une réévaluation à la lumière des directives du CPRHC.

STRATÉGIE DE MAINTIEN EN POSTE

16. M^{me} Teckles présente un jeu d'acétates (*Note administrative : une version électronique a été distribuée à tous les membres du comité le 14 septembre 2005*). Voici un résumé de l'exposé de M^{me} Teckles et de la discussion qui a suivi :

- À l'intérieur du MDN, le taux d'attrition moyen est de 4,6 p. 100.
- Ce sont les groupes techniques et scientifiques qui soulèvent le plus d'inquiétudes.
- la DGSPEC se penche sur le succès des entrevues de fin d'emploi et les enseignements tirés. Une stratégie sera élaborée à ce sujet. M. Isaacs fait observer que si des consultations ou des groupes de discussion étaient tenus, l'ACAF y participerait volontiers.
- M^{me} Chamberlain soulève la question de la nécessité de détenir un diplôme pour les membres du groupe PE. M^{me} Read fait observer que le Ministère a, au besoin, fait preuve de souplesse à cet égard. M^{me} Chamberlain et M^{me} Read conviennent de poursuivre cette discussion en dehors de cette réunion.

QUESTIONS SYNDICALES ET TABLE RONDE

17. M^{me} Chamberlain avait fourni ses questions à l'avance; elles ont été traitées lors de la réunion précédente. M^{me} Teckles fait le point relativement aux éléments demandés. Parmi les sujets traités, mentionnons :

- Formation relative à la LMFP– M^{me} Teckles informe que les hauts dirigeants syndicaux seront invités à suivre la formation des gestionnaires dispensée relativement à la nouvelle LEFP.
- PAE – la séance du PAR du PAE de l'Ontario de cette année a été annulée. On avait mentionné qu'elle se tiendrait à Borden, les représentants demeurant au sein de leur logement d'habitation. M^{me} Chamberlain indique que cela est contraire à la directive du Conseil du Trésor – c'est-à-dire que les logements doivent être équivalents à l'hébergement commercial. M^{me} Teckles indique que l'on a recommandé les deux options pour résoudre ce problème, l'une était que chacun demeurerait dans un hôtel à Barrie puis serait transporté à Borden pour les séances, l'autre étant de différer la séance jusqu'à ce que la question soit résolue (éventuellement tenir toute la séance en dehors des lieux dans un hôtel de Barrie).

18. M^{me} Teckles fait brièvement le point sur le plan d'action de l'EE et sur la formation relative à l'EE – la DGSPEC évalue actuellement les lacunes liées à l'EE et tente de déterminer quelles seront les interventions nécessaires en matière d'apprentissage au cours de la prochaine année. Elle annonce également que M. Mark Paine est le nouveau directeur de Diversité et Mieux-être.

19. M^{me} Ledoux annonce que le Comité de planification et de coordination des ressources humaines civiles (CPCRHC) a approuvé le programme pilote de mentorat civil. La prochaine étape consistera à présenter les propositions au Comité des ressources humaines civiles afin de la faire approuver. Ce projet pilote visera de 20 à 30 couples de mentors-mentorés. Si le projet pilote est approuvé, il commencera en novembre 2005 et certaines régions y participeront. Les participants consacreront environ une à trois heures par mois. (*Note administrative : le document exposant le programme de mentorat a été distribué aux membres du sous-comité des RH du CCSP par voie électronique le 14 septembre 2005.*)

20. M. Reid souligne que trois NCMS ont été déployés à la Nouvelle-Orléans afin de contribuer aux efforts de sauvetage consentis à la suite de l'ouragan Katrina et que pendant la fin de semaine de la Fête du travail, bon nombre d'employés civils ont participé à la préparation des navires en vue de leur départ. Il fait également observer que l'âge moyen des civils au sein de la Force des Marines de la Flotte est de 47 ans; il souhaiterait que l'on continue à se concentrer sur la formation et le renouvellement de ces postes.

21. M. Luesby soulève une question qui a été portée à son attention par la BFC Kingston voulant que la direction ait adopté un code vestimentaire pour les employés CS. M^{me} Harrison indique qu'il n'y a pas de code vestimentaire général pour les civils au sein du MDN et qu'elle exercera un suivi auprès du centre de service de Kingston à ce sujet. M^{me} Chamberlain offre d'exercer un suivi relativement à cette situation au nom de M. Luesby. (*Note administrative : le 22 septembre 2005, on ne disposait d'aucune indication ni confirmation voulant qu'une mesure ait été prise afin d'introduire un code vestimentaire; et aucun grief n'a été déposé auprès du centre de service en ce qui a trait au code vestimentaire qui serait en vigueur à Kingston.*)

22. M^{me} Read rappelle aux membres du comité que le plan de prestation des services sera très actif au cours des prochains mois à mesure que la date d'entrée en vigueur de la LEFP approche.

23. M^{me} McCusker annonce que l'on a procédé à un examen des processus de recours au sein du Ministère. L'équipe de gestion des ressources humaines de la SMA (RH-Civ) a approuvé la centralisation du processus de recours. M. Bob Hanson dirigera la planification de la mise en œuvre. On compte se pencher sur l'inscription, le suivi des cas, l'analyse et l'évaluation. Ce nouveau plan doit être mis en œuvre le 1^{er} janvier 2006. M^{me} McCusker fait également observer que l'on fera le point à ce sujet lors d'une réunion ultérieure. M^{me} McCusker informe que les travaux stratégiques entourant les « congés pour affaires syndicales » permettront uniquement de formuler des orientations de haut niveau. On fera le point sur cette question lors d'une prochaine réunion.

24. M. Price soulève des préoccupations quant aux nouveaux formulaires de grief du SCT qui ont récemment été élaborés; ils ne sont disponibles que par voie électronique; aucune copie imprimée ne sera distribuée par le SCT. Bon nombre d'employés de FMF n'ont pas accès à des ordinateurs. Cette situation a également des incidences sur d'autres secteurs opérationnels. M^{me} McCusker indique qu'elle va soulever cette question à l'échelle centrale. (*Note administrative : la DGRTR a avisé le personnel du SCT que le MDN a des inquiétudes quant à la disponibilité des formulaires de grief étant donné que 40 p. 100 de nos employés n'ont pas accès à un ordinateur à leur poste de travail.*)

PROCHAINE RÉUNION ET MOT DE LA FIN

25. La séance est levée à 12 h 30. La date de la prochaine réunion est le **2 décembre 2005 de 13 heures à 16 heures**. 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 12 septembre 2005 :

Approuvé par :

Shirley Siegel
Coprésidente

Hugh Price
Coprésident par intérim