

**PSC LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATIVE COMMITTEE  
COMITÉ CONSULTATIF PATRONAL-SYNDICAL DE LA CFP**

**(DRAFT) MINUTES / (ÉBAUCHE DU) COMPTE RENDU**

**MINUTES / COMPTE RENDU**

**December 2, 2009 / 2 décembre 2009**

---

	<b>Management</b>	<b>Bargaining Agent</b>
	<b><u>Partie patronale</u></b>	<b><u>Partie syndicale</u></b>
<b>In attendance / Membres présents :</b>	Yvette Mongeon (Co-chair/coprésidente) Gaston Arseneault Richard Charlebois Gerry Thom Donald Lemaire Jean Ste-Marie Mary Clennett Suzanne St. George Chantal Leblanc-Bélanger	Meraiah Krebs (Co-chair/coprésidente) Sylvie Rochon Debbie Forsythe Michel Daoust
<b>Guests / Invités :</b>		
<b>Regrets / Absences :</b>	Maria Barrados	Bertrand Myre Bob Kingston Debbie Cooper
<b>Secretary / Secrétaire :</b>	Stéphane Ferland	

---

**Item 1 - Opening remarks by Meraiah Krebs.**

*Meraiah Krebs welcomed all participants to this meeting and asked everyone around the table to introduce themselves.*

**Point 1 - Mot d'ouverture de Meraiah Krebs**

*Meraiah Krebs souhaite la bienvenue à tous les participants et demande aux personnes réunies autour de la table de se présenter.*

*Item 2 - Approval of the agenda.*

**Point 2 - Approbation de l'ordre du jour**

Yvette Mongeon introduced the agenda and asked participants if any changes were required to the agenda. The agenda was approved without changes.

Yvette Mongeon présente l'ordre du jour et demande aux participants s'ils veulent y apporter des modifications. L'ordre du jour est approuvé tel quel.

**Item 3 - Approval of the minutes of June 11, 2009 meeting.**

**Point 3 - Approbation du compte rendu de la réunion du 11 juin 2009**

Minutes of June 11, 2009 LMCC meeting were approved.

Le compte rendu de la réunion du 11 juin 2009 du CCPS est approuvé.

**Item 4 - Update from the President**

**Point 4 - Mise à jour effectuée par la présidente**

Donald Lemaire, Vice-President, Policy Branch spoke on behalf of the President of the Public Service Commission, Maria Barrados. The President has asked him to convey her regrets for her absence. She is in Australia with Daphne Meredith, new Chief Human Resources Officer, in order to learn about the current reform of Australia's Public Service.

Donald Lemaire, vice-président, Direction générale des politiques, parle au nom de Maria Barrados, présidente de la Commission de la fonction publique (CFP). Cette dernière lui a demandé de transmettre ses excuses pour son absence d'aujourd'hui. Elle est en Australie en compagnie de Daphne Meredith, nouvelle dirigeante principale des ressources humaines, afin de se renseigner sur la réforme qui

se déroule actuellement au sein de la fonction publique de l'Australie.

### PSC's assessment of the PSEA

Mr. Lemaire mentioned that the PSC has been moving forward with our preparations for the five year review of the PSEA. It was a key issue in the PSC 2008-2009 Annual Report, which we tabled in early October, and we've also made the five year review of the PSEA a PSC strategic priority. He said that the PSC would be focussing on three areas— merit, non-partisanship and recourse. We will be using our evidence-based approach to monitoring and oversight to put forward persuasive facts about what has worked and what needs to be improved — either through statute or policies. Consultations with Parliament, departments, bargaining agents and academics are also an important part of the PSC's strategy.

### Évaluation de la LEFP effectuée par la CFP

M. Lemaire indique que la CFP a poursuivi sa préparation liée à l'examen quinquennal de la LEFP. Il s'agissait d'un enjeu clé figurant dans le Rapport annuel 2008-2009 de la CFP, qui a été déposé au début du mois d'octobre, et nous en avons fait une priorité stratégique à la CFP. Il soutient que la CFP mettra l'accent sur les trois domaines suivants : le mérite, l'impartialité et le régime de recours. Nous utilisons notre approche fondée sur la collecte d'éléments probants dans les activités de surveillance afin de disposer de faits convaincants au sujet des points forts et des lacunes qui nécessitent des améliorations - soit par l'entremise de lois ou de politiques. Les consultations auprès de parlementaires, de représentants des ministères, d'agents négociateurs et d'universitaires constituent aussi un

volet important de la stratégie de la CFP.

Annual Report, Audits, and Studies - highlights

Mr. Lemaire highlighted a few of the other key findings from our Annual Report for 2008-2009, which was the third full year of operation under the current PSEA. We concluded that the core values of merit and non-partisanship are generally being respected across the public service. However, the PSC is concerned about early and important signs that might require early vigilance, to ensure that Canadians will continue to benefit from a merit-based, non-partisan public service in the years ahead. Speed and efficiency of staffing are also of particular concern. The PSEA was expected to create opportunities for efficiencies in this area, but it is still taking too long to staff positions. Inefficient staffing directly affects the delivery of quality programs and services to Canadians. The average time to staff is currently

Rapport annuel, vérifications et études - Faits saillants

M. Lemaire effleure quelques-unes des autres conclusions clés de notre Rapport annuel 2008-2009, correspondant à la troisième année complète d'application de la LEFP. Nous en sommes arrivés à la conclusion que les valeurs fondamentales que sont le mérite et l'impartialité sont en général respectées dans toute la fonction publique. Toutefois, la CFP est préoccupée par des signes précoces importants indiquant qu'il faudra peut-être faire preuve de vigilance pour s'assurer que les Canadiens pourront encore bénéficier d'une fonction publique fondée sur le mérite et l'impartialité dans les années à venir. La rapidité et l'efficacité des processus de dotation suscitent aussi des préoccupations. La LEFP devait permettre d'accroître l'efficacité dans ce domaine, mais la dotation des postes prend encore beaucoup trop de

about 23.5 weeks. Our analysis has shown that reductions of up to 30% are possible, provided managers have the HR support, information and tools they need.

While we noted a decrease in the number of **non-advertised processes**, we have concerns about the reporting and the data quality surrounding these processes. There is room for improvement in advertising these positions, and in ensuring fair staffing practices. The PSC's preference is for advertised processes, as they are a better reflection of the guiding values of access and transparency.

Mr. Lemaire mentioned that another issue we reported on in our Annual

temps. Une dotation inefficace influence directement la prestation de programmes et de services de qualité à la population canadienne. À l'heure actuelle, la durée moyenne du processus de dotation d'un poste est d'environ 23,5 semaines. Notre analyse démontre qu'il serait possible de réduire jusqu'à 30 % ce délai, à la condition que les gestionnaires aient l'appui, l'information et les outils en RH dont ils ont besoin.

Bien que nous ayons constaté une diminution du nombre de **processus de nomination non annoncés**, les rapports et la qualité des données entourant ces processus suscitent notre inquiétude. Il est possible d'améliorer encore l'annonce de ces postes et l'équité des pratiques de dotation employées. La CFP privilégie les processus annoncés parce qu'ils correspondent davantage aux valeurs directrices que sont l'accessibilité et la transparence.

M. Lemaire soulève une autre question que nous avons signalée dans notre

Report, one that the President spoke about the last time she appeared before the Labour Management Consultative Committee, is **employment equity in hiring**. We're continuing to make progress in the appointment rate of visible minorities to the public service through advertised positions. The rate was 18.8% in 2008-2009, which is greater than the workforce availability of this employment equity group. While the same holds true for women and Aboriginal peoples, it does not for persons with disabilities, who are being recruited at a rate lower than their workforce availability.

This year, the PSC observed new challenges with respect to protecting the value of non-partisanship. More complex cases that are individually appropriate may undermine the overall perception of the political impartiality of the public service.

Rapport annuel, question que la Présidente a abordée la dernière fois qu'elle s'est présentée devant le Comité consultatif patronal-syndical, à savoir **l'équité en emploi dans le processus d'embauche**. Nous continuons à faire des progrès quant aux taux de nomination des membres des minorités visibles à la fonction publique à la suite de processus annoncés. En 2008-2009, le taux était de 18,8 %, ce qui est supérieur au taux de disponibilité dans la population active de ce groupe d'équité en emploi. Bien que le taux d'embauche soit également supérieur à la disponibilité dans la population active pour les femmes et les Autochtones, il n'en va pas de même pour les personnes handicapées.

Cette année, la CFP observe de nouveaux défis en ce qui concerne la protection de la valeur qu'est **l'impartialité**. Des cas plus complexes, qui ne posent pas de problèmes sur le plan individuel, peuvent miner la perception globale d'impartialité politique de la fonction publique.

As mentioned earlier, in addition to non-partisanship, the PSC will be focussing on the issues of **merit and recourse** in its assessment of the PSEA. The PSC found signs that the **new definition of merit** in the PSEA requires, at both the individual and systems levels, a **more sophisticated approach** to applying the core and guiding values and weighing the values in different circumstances. The PSC will be examining this issue further and exploring approaches to support managers and organizations in this regard. In addition, the current PSEA introduced "**informal discussion**." Early findings suggest that this mechanism is being used, and the PSC will continue to examine its overall contribution to staffing and recourse.

A quick update on our progress with respect to our audit concerning the **unauthorized possession and use of the PSC's second language evaluation**

Comme il a été mentionné plus tôt, en plus de mettre l'accent sur l'impartialité, la CFP insistera sur le **mérite et le régime de recours** dans son évaluation de la LEFP. La CFP a constaté que la **nouvelle définition du mérite** contenue dans la LEFP nécessite, aussi bien au niveau individuel qu'à l'échelle du système, l'adoption d'une **démarche plus complexe** pour mettre en application les valeurs fondamentales et directrices, et pour les évaluer dans différentes situations. La CFP examinera cette question plus à fond et étudiera les façons d'appuyer les organisations et les gestionnaires à cet égard. De plus, la LEFP actuelle a établi les **discussions informelles**. Selon des résultats préliminaires, ce mécanisme est utilisé; la CFP continuera d'examiner sa contribution globale à la dotation et aux recours.

Voici maintenant une brève mise à jour sur la vérification que nous avons faite concernant la **possession et l'utilisation non autorisées de tests de l'Évaluation**

*test. We're implementing the recommendations of this audit, have reviewed overall test security, and have taken appropriate measures.*

*de la langue seconde de la CFP. Nous sommes en voie de mettre en application les recommandations issues de cette vérification, nous avons examiné la sécurité globale des tests et nous avons pris les mesures requises.*

*The 115 students who took the tests following their training at the school in question have been given two years to be re-tested by the PSC, and this re-testing is underway. We will be reviewing the cases of those students who wanted to bring forward any exceptional circumstances. To date, we have resolved 31 cases (as of Nov 30).*

*Les 115 étudiants qui se sont soumis aux tests par suite de leur formation à l'école en question devront de nouveau passer les tests de la CFP au cours des deux prochaines années.*

*L'administration de ces nouveaux tests a déjà commencé. Nous examinerons les dossiers des personnes qui voulaient invoquer des circonstances exceptionnelles. Jusqu'à maintenant, nous avons résolu 31 cas (en date du 30 novembre).*

### *Changes in PSC's environment*

*Mr. Lemaire then spoke about some changes in our environment: we have a New Clerk, new CHRO — confident the relationship will be productive, changing economic situation, which will mean increased emphasis on financial management, changing*

### *Changements dans l'environnement de la CFP*

*M. Lemaire parle ensuite de certains changements survenus dans notre environnement : l'arrivée d'un nouveau greffier et d'une nouvelle dirigeante principale des ressources humaines – nous sommes persuadés que cette*



demand for our services — an increased focus on marketing, less movement, churn — which will make public service jobs more attractive.

relation sera productive. Compte tenu de la situation économique changeante, il y aura une plus grande importance accordée à la gestion financière, ce qui modifiera la demande pour nos services; on peut s'attendre à une attention tournée davantage vers le marketing, la réduction des déplacements et du roulement des employés, ce qui rendra les emplois dans la fonction publique plus attrayants.

#### Independent Oversight Review update

recommendations referred to improving communication between PSC and bargaining agents, and regularizing our meetings. Mr. Lemaire said that Maria met with John Gordon two weeks ago to discuss this issue, and he will be bringing this up with the National Joint Council.

#### Mise à jour sur l'examen indépendant de la surveillance

L'une des recommandations renvoie à l'amélioration de la communication entre la CFP et les agents négociateurs, de même qu'à la tenue plus régulière de réunions. M. Lemaire précise que Maria Barrados a rencontré John Gordon il y a deux semaines pour discuter de cette question, et qu'il portera ce point à l'attention du Conseil national mixte.

#### PSC - Model organization

Mr. Lemaire mentioned that we are

#### CFP - Organisation modèle

M. Lemaire précise que nous continuons

*continuing to build on the model organization which is essential to achieving the PSC's other priorities.*

*The PSC is continuing to consult employees — looking for input on how to continually improve our workplace. We're going forward with our employee engagement surveys — our fourth survey closes tomorrow.*

*It is too early for results, however previous online surveys, as well as the public service-wide survey, confirmed key areas of strength, including: pride in our work, fair selection processes, equitable and ethical work unit.*

*Mr. Lemaire said that the President spoke about these findings in June. She also reported on the need for improvements in the areas of communication, career progression,*

*de viser l'organisation modèle, objectif essentiel à l'atteinte des autres priorités de la CFP.*

*La CFP poursuit sa consultation auprès des employés car elle souhaite obtenir leurs commentaires sur la façon d'améliorer sans cesse notre milieu de travail. Nous poursuivons nos sondages sur l'engagement du personnel; notre quatrième sondage prend fin demain.*

*Il est trop tôt pour dévoiler les résultats, mais les résultats de sondages en ligne antérieurs, de même que ceux du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, confirment les principaux points forts suivants : nous sommes fiers du travail que nous accomplissons, nous disposons de processus de sélection justes et nous travaillons dans un environnement de travail équitable et éthique.*

and retention.

M. Lemaire soutient que la présidente a parlé de ces résultats en juin. Elle a aussi parlé de la nécessité d'apporter des améliorations dans les domaines de la communication, du cheminement de carrière et du maintien en poste du personnel. Retention and mobility not only identified in surveys; the following statistics also show that these continue to be priority areas at the PSC:

Le maintien en poste et la mobilité ne ressortent pas uniquement dans les sondages; les statistiques suivantes démontrent aussi qu'ils représentent toujours des secteurs prioritaires au sein de la CFP :

Turnover rate at PSC is 20.2% (as of March 2009)

- Le taux de roulement au sein de la CFP est de 20,2 % (en date de mars 2009)
- Le taux de roulement au sein du groupe PE (qui représente jusqu'à 27,33 % des employés) était de 69 % pour 2007-2008
- Le taux de départ à la retraite - au cours des cinq prochaines années 23 % des employés de la CFP seront admissibles à la retraite (25 % des PE et 32 % des EX)
- 57 % des employés sont demeurés à la CFP cinq ans ou moins

Turnover within PE group (which makes up 27.33% of employees) was 69% for 2007-2008

Retirement rate — over the next 5 years 23% of PSC employees eligible to retire (25% of PEs and 32% of EXs)

57% of employees have been at PSC

for 5 years or less

Lemaire highlighted that our action plan accomplishments for the surveys are inline.

Talent Management plan also speaks to issues of retention and development. It is of our deliberate approach to attract, develop and retain people with aptitudes and abilities to meet current and future organizational needs.

Senior management have approved a talent management framework and a 3-year plan of activities.

We're also working on communication throughout the PSC.

The President's blog is an informal way for the President and employees to communicate – it has been averaging about 200 hits a month

Orientation and coffee breaks with Maria – continue to be important opportunities for dialogue

We've also been ramping up our retreats, branch town halls to engage all employees in wider conversation and dialogue.

instance, just completed our Senior Staff

Lemaire souligne que notre plan d'action et réalisations relatifs aux sondages sont affichés en ligne.

est aussi question du maintien en poste et du perfectionnement professionnel dans notre plan de gestion des talents. Attirer, former et maintenir en poste les gens possédant les aptitudes et les capacités pour permettre de répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique font partie intégrante de l'approche que nous avons adoptée de façon proactive.

La haute direction a approuvé un cadre de gestion des talents et un plan triennal d'activités.

Nous travaillons aussi sur la communication dans l'ensemble de la CFP.

La présidente et les employés utilisent le blogue de la présidente pour communiquer; il s'agit là d'une façon informelle de communiquer. On dénombre en moyenne 200 visites par mois.

Les séances d'orientation et les pauses-café avec Maria sont toujours des occasions privilégiées pour discuter.

Nous avons aussi multiplié le nombre de séances de réflexion et de séances de discussion ouverte des directions générales afin que tous les employés prennent part à un dialogue plus vaste.

exemple, nous venons de tenir notre séance

eat — for EX minus 1s — now an annual  
nt.

forums, in Ottawa and the regions,  
vide another venue for employees to get  
together. This year, the Ottawa forum  
included an informal panel of employees —  
in which they asked the President questions  
on a range of topics, including career advice  
and future directions for PSC.

réflexion des cadres pour les EX moins 1, qui  
se tiennent maintenant chaque année.

forums de la CFP, qui se tiennent à Ottawa  
et dans les régions, représentent une autre  
occasion pour les employés de se réunir. Cette  
année, un comité informel d'employés a assisté  
à un forum d'Ottawa; ils en ont profité pour  
questionner la présidente sur une gamme de  
sujets incluant entre autres des conseils sur la  
planification de carrière et posé des questions  
sur les orientations futures de la CFP.

## ision

- For more than 100 years, PSC has played a central role in building a highly professional, non-partisan public service.
- Our mandate continues to be one of protecting and promoting merit and non-partisanship in the Canadian public service.
- At our recent employee forum in November, the President underlined that while her tenure ends in May 2011, the work of the PSC continues.
- And the vital role PSC employees play in delivering the PSC's mandate also continues.
- We know that our success would not be possible without the dedication of all employees, across all regions and from every part of the organization.
- We continue to invest in our people and their support to get the job done.
- These meetings are an important opportunity for the PSC to listen and ensure we are getting this right.

### **tem 5 - Update by the Ombudsman.**

Chantal Leblanc-Bélanger, Ombudsman, presented an overview of the Ombudsman's Office activities from June to December 2009. The main issues that are brought to her attention are the following:  
Employer-employee relationship (and vice versa), management practices, career

## onclusion

- Pendant plus de 100 ans, la CFP a joué un rôle de premier plan dans l'établissement d'une fonction publique très professionnelle et impartiale.
- Dans le cadre de notre mandat, nous continuons à protéger et à promouvoir le mérite et l'impartialité au sein de la fonction publique canadienne.
- Lors de notre récent forum des employés qui s'est tenu en novembre, la présidente a souligné que le travail de la CFP se poursuit même si son mandat à la présidence prend fin en mai 2011.
- Il en va de même pour le rôle crucial que jouent les employés de la CFP dans la réalisation du mandat de la CFP.
- Sans le dévouement de tous les employés, de toutes les régions et de tous les secteurs de l'organisation, nous savons que notre succès serait impossible.
- Nous continuons d'investir dans nos gens et nous comptons sur eux pour accomplir le travail.
- Ces rencontres sont l'occasion pour la CFP d'écouter ce que les gens ont à dire et de s'assurer quelle est sur la bonne voie.

### **Point 6 - Mise à jour de l'ombudsman**

Chantal Leblanc-Bélanger, ombudsman, présente un aperçu des activités du Bureau de l'ombudsman qui se sont déroulées de juin à décembre 2009. Les principales questions qui sont portées à son attention concernant les relations employeur-employé, les pratiques de gestion, l'avancement professionnel, les

advancement issues, requests for information/advice, differences of practices between Ottawa and regions, employee turnover, external resources versus internal resources in job offers and obtaining clarification on the application of employment benefits.

différences de pratiques entre Ottawa et les régions, le roulement des employés ainsi que les ressources externes par opposition aux ressources internes dans les offres d'emploi. Elle reçoit aussi des demandes de renseignements/de conseils et des demandes de clarification liées aux prestations d'emploi.

She also highlighted that one of the challenges she is facing is a need to enhance the role of the Ombudsman at the PSC. This will be accomplished by ensuring confidentiality, neutrality, and impartiality when dealing with files, providing information on the role of the ombudsman (not advocacy), visiting regional offices (so far, Montreal, Edmonton and B.C.), developing communication products and organizing group sessions in regions and individual meetings with the ombudsman, as well as short presentations at ICMS training sessions and Orientation sessions for new employees. She also highlighted that the PSC culture is characterized by employees with a high level of professionalism and dedication. Another key aspect of her work is the networking with internal and external resources. Internally, this is done through meetings with sector groups, visits in the regions, the Coffee Break with Maria (quarterly) and ICMS workshops (bi-weekly). Networking with external resources is accomplished by participating at info sessions with OGDs representatives, joining the organizational committee for the ICMS/ADR Symposium, keeping in touch with other ombudsmans whenever possible and liaising with union representatives as required.

#### **Item 6 - Update from Staffing and Assessment Services Branch.**

Gerry Thom, Vice-President, Staffing and Assessment Services Branch (SASB) mentioned that last year was the first year for the implementation of cost-recovery for staffing services. Both Assessment (PPC) and staffing generated \$11.1 million of revenue. The forecast for this year is \$14 million but reviewed at \$12 million at mid-year. Mr.

Elle souligne aussi que l'un des défis auxquels elle fait face est celui d'accroître le rôle de l'ombudsman au sein de la CFP. Pour ce faire, elle s'assurera de la confidentialité, de la neutralité et de l'impartialité dans le traitement des dossiers, en fournissant de l'information sur le rôle de l'ombudsman (qui ne consiste pas à défendre des causes), en rendant visite au personnel des bureaux régionaux (jusqu'à présent les bureaux de Montréal, Edmonton et de la Colombie-Britannique ont été visités), en élaborant des produits de communication et en organisant des séances de groupe dans les régions et des rencontres individuelles avec l'ombudsman, ainsi que de courtes présentations dans le cadre de séances de formation sur le SGIC et de séances d'orientation pour les nouveaux employés. Elle précise aussi que la culture de la CFP est caractérisée par des employés très professionnels et dévoués. Un autre aspect important de son travail est le réseautage avec des ressources internes et externes. À l'interne, ce réseautage s'effectue dans le cadre des réunions avec des groupes sectoriels, des visites dans les régions, la pause-café avec Maria (une rencontre trimestrielle) et les ateliers sur le SGIC (aux deux semaines). Le réseautage avec les ressources externes se présente sous forme de participation à des séances d'information avec des représentants des autres ministères, de participation au comité organisationnel pour le symposium SGIC/MARC, de liens avec d'autres ombudsmans, dans la mesure du possible, et de relations avec des représentants syndicaux, au besoin.

#### **Point 6 - Mise à jour de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation**

*Gerry Thom, vice-président de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE), signale que l'année dernière marquait la première année de mise en œuvre du*



Thom said that one of the challenge in a cost-recovery environment is to have a balanced budget between expenditures and generated revenue. Planning is critical and this is done by closely working with the Finance and Administration Directorate, as well as with the Internal Audit Committee. Monitoring of activities is done on a monthly basis and includes finance and outreach activities. Innovation remains a key aspect in the SASB environment in order to meet our clients needs and be as efficient as possible, as well as constantly reviewing our program such as PSRS, FSWEF and our recruitment programs. Mr. Thom mentioned that staff turnover has decreased compared to last year.

*recouvrement des coûts pour les services de dotation. Les volets de l'évaluation (CPP) et de la dotation ont rapporté 11,1 millions \$ de revenus. On prévoyait produire 14 millions \$ cette année, mais ces prévisions sont passées à 12 millions \$ au milieu de l'année. Selon M. Thom, un des défis associés au recouvrement des coûts est d'établir un budget équilibré entre les dépenses et les revenus. La planification est cruciale et nécessite une collaboration étroite avec la Direction des finances et de l'administration, ainsi qu'avec le Comité de vérification interne. Le suivi des activités se fait tous les mois et englobe les activités financières et de liaison. L'innovation demeure une facette clé de l'environnement de la DGSDE car elle permet de répondre aux besoins de notre clientèle et de faire preuve d'une efficacité maximale, tout en examinant régulièrement nos programmes, tels que le SRFP et le PFETE et nos programmes de recrutement. M. Thom signale que le roulement de personnel a diminué comparativement à l'année dernière.*

In terms of reorganization, 5 employees recently joined SASB from Investigations and

*En ce qui a trait à la réorganisation,*

the feedback received was good. They integrated their new team very well, and this change will give them more career opportunities, as they are now part of the AS group.

From a client services perspective, Mr. Thom said that feedback received through the Client Advisory Committee from operational levels in departments (Directors and Directors General) was good. Feedback was not solely solicited from HR practitioners, but also from hiring managers. He also mentioned that as of February 2010, an External Advisory Committee will be in place with participants from universities and the private sector.

At the Personnel Psychology Centre, an action plan is in place to increase the security of Second Language Evaluation tests and work toward increasing the use of electronic testing. This initiative will have no impact on the number of employees in this area.

*vingt employés provenant de la Direction générale des enquêtes se sont joints à la DGSDE, et leur rétroaction est positive. Ils se sont très bien intégrés à leur nouvelle équipe, et ce changement leur offrira davantage de possibilités d'avancement, étant donné qu'ils font maintenant partie du groupe AS.*

*Du point de vue du service à la clientèle, M. Thom affirme que la rétroaction obtenue par le Comité consultatif des clients provenant des niveaux opérationnels des ministères (directeurs et directeurs généraux) était favorable. On a demandé des commentaires non seulement aux responsables des RH, mais aussi aux gestionnaires d'embauche. Il signale également la mise en place, à compter de février 2010, d'un Comité consultatif externe composé d'intervenants du milieu universitaire et du secteur privé.*

*Au Centre de psychologie du personnel, on a mis en oeuvre un plan d'action pour améliorer la sécurité des examens de l'Évaluation de la langue seconde et pour recourir davantage aux examens*

électroniques. Cette initiative n'aura aucune incidence sur le nombre d'employés affectés à ce domaine.

**Item 7 - Update from Audit Branch.**

Mary Clennett, Special Advisor to the President, talked about a realignment to create the new Data Services and Analysis Directorate, within the Audit and Data Services Branch. She mentioned that the information included in participant's binders is the same as what was provided to union representatives at the meeting of September 14, 2009, and to employees within the Directorate. She highlighted that the realignment was an opportunity for a better approach to data management at the Commission, which was recommended in the Independent Review Committee's Report on PSC Oversight released in January 2009. She mentioned that no particular employee concerns have been brought to her attention as a result of this realignment.

**Point 7 - Mise à jour de la Direction générale de la vérification**

Mary Clennett, conseillère spéciale auprès de la présidente, fait état d'un réaménagement visant à créer une nouvelle Direction de l'analyse et des services de données au sein de la Direction générale de la vérification et des services de données. Elle signale que les renseignements fournis dans les reliures des participants sont identiques aux renseignements fournis aux représentants syndicaux à la réunion du 14 septembre 2009 et aux employés de la Direction. Elle souligne que le réaménagement était l'occasion de mettre en place une meilleure approche en matière de gestion de données à la Commission, ce qui constituait l'une des recommandations du Rapport du Comité d'examen indépendant sur les activités de surveillance de la CFP, publié en janvier 2009. Elle signale que, à la suite de ce réaménagement, aucune préoccupation particulière des employés n'a été portée à son attention.

**Item 8 - Update from Policy Branch.**

Donald Lemaire, Vice-President of Policy Branch, indicated that the PSC will start the Policy review exercise and that the Advisory Committee, led by Susan Cartwright, and co-chaired by Bargaining Agents and representatives from other Departments. Mr. Lemaire highlighted that the Commission's review is the first one under the new Employment Act, and meets the mandatory requirement to report to Parliament. The review may also contain recommendations for potential changes, however there would be no change to the PSC's orientation and structure.

Michel Daoust asked if Bargaining Agents were participating in the consultation process. Donald Lemaire responded that it will be done via the National Joint Council.

**Item 9 - Update from Investigations Branch.**

Gaston Arseneault introduced himself as the new Vice-President of the Legal Affairs Branch. The Legal Affairs Branch was

**8 - Mise à jour de la Direction générale des politiques**

*Donald Lemaire, vice-président de la Direction générale des politiques, affirme que la CFP amorcera l'examen des politiques et que le Comité consultatif sera dirigé par Susan Cartwright et coprésidé par des agents négociateurs et des représentants d'autres ministères. M. Lemaire souligne qu'il s'agit du premier examen mené par la Commission sous le régime de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et que cet examen répond à l'obligation de faire rapport au Parlement. Il se peut que l'examen comporte des recommandations visant des changements possibles; toutefois, il n'y aura pas de changements touchant l'orientation ou la structure de la CFP.*

*Michel Daoust demande si les agents négociateurs prenaient part au processus consultatif. Donald Lemaire répond que cela se fera par le truchement du Conseil national mixte.*

**Point 9 - Mise à jour de la Direction générale des enquêtes**

*Gaston Arseneault se présente à titre*

established in April 2009 and includes Investigations, Legal Services, the PSC's Secretariat and the Office of the Ombudsman. They are directly accountable to the President on their activities. This change in the structure was made to ensure better exchange of information amongst all legal functions within the PSC.

Mr. Arseneault then talked about the Branch's retreat that took place in October 2009. Some of the key aspects highlighted during this event were the professionalism demonstrated by employees and the quality of work, respect of the PSC's values and respect of the Employment Act, Human Resources management as well as Talent management.

Mr. Arseneault talked about the Branch's priorities, such as, collaborating with the Policy Branch on the 5-year policy review and the issue of the Audit Branch and the Investigations Directorate's authority when it comes to internal appointments. In situations where an audit reveals some inconsistencies, the matter is referred for an investigation. However, internal appointment investigation are delegated by law to deputy heads. For such matters, where the deputy head does not wish

*de nouveau président de la Direction générale des affaires juridiques. Cette direction générale, créée en avril 2009, englobe les Enquêtes, les Services juridiques, le Secrétariat de la CFP et le Bureau de l'ombudsman. Les activités de la Direction générale relèvent directement de la présidente. Ce changement structurel a été apporté afin que l'information circule mieux parmi toutes les fonctions juridiques de la CFP.*

*M. Arseneault aborde ensuite la séance de réflexion tenue en octobre 2009. On y a notamment parlé du professionnalisme démontré par les employés et de la qualité de leur travail, du respect des valeurs de la CFP et de la conformité à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, de la gestion des ressources humaines ainsi que de la gestion des talents.*

*M. Arseneault traite aussi des priorités de la Direction générale, telles que la collaboration avec la Direction générale des politiques à l'examen quinquennal des politiques et la question des attributions de la Direction générale de la vérification et de la Direction des*

to investigate, the PSC must do a more comprehensive and specific audit. In all cases, the outcome of an audit is a recommendation, and not all audits are referred for investigation. Michel Daoust asked what kind of follow up is made on these recommendations. Mr. Arseneault responded that a follow up is made by the Investigations Directorate if they were involved. Jean Ste-Marie added that a risk analysis is also done in order to determine which audits should be made. Mary Clennett mentioned that the long term plan is that all Departments will be audited.

Sylvie Rochon asked what kind of risk assessment is done if a decision in favour of an

*enquête relativement aux nominations internes. Dans les situations où une vérification révèle certaines incohérences, l'affaire est renvoyée aux fins d'enquête. Toutefois, la loi prévoit que les enquêtes sur les nominations internes sont déléguées aux administrateurs généraux. Dans de telles causes, lorsque l'administrateur général ne souhaite pas mener une enquête, la CFP doit effectuer une vérification plus complète et plus précise. Dans toutes les situations, le résultat de la vérification est une recommandation, et ce ne sont pas toutes les vérifications qui mènent à une enquête. Michel Daoust demande quel genre de suivi est assuré à la suite de ces recommandations. M. Arseneault indique que le suivi est assuré par la Direction des enquêtes, si elle a pris part au processus. Jean Ste-Marie ajoute qu'on effectue également une analyse du risque pour déterminer les vérifications qui s'imposent. Mary Clennett signale que, à long terme, on prévoit faire une vérification de tous les ministères.*

*Sylvie Rochon demande quel genre*

employee is rendered by the Public Service Staffing Tribunal (PSST) or recognized that there was an issue with a department's staffing process. Gaston Arseneault responded that part of the PSC's mandate is to ensure that policies are respected. In these cases, Legal Affairs Branch would consult with Policy Branch to determine the impact of the decision and decide on the type of follow up that would be required. Donald Lemaire added that through the Departmental Staffing Accountability Report that has now been implemented for the past 3 years, it is possible to elaborate preventive measures and foresee systemic problems.

Michel Daoust asked what would be the process if a PSST decision is modified by the Federal Court. Mr. Arseneault responded that the PSC would then consider that the PSST went beyond its mandate if that is the case. Mr. Lemaire also added that although there are expectations from some Departments that the PSC support them before the Court, the PSC's role is to deal with issues of Law, to present and explain its policies and also assess if the delegated staffing authorities need to be reviewed and amended. Michel Daoust asked who to contact to ensure proper follow ups are made. Mr. Arseneault suggested that the President be made aware to ensure that

*d'évaluation du risque est effectuée si le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) rend une décision favorable à un employé ou s'il est reconnu qu'il y avait une faille dans le processus de dotation. Gaston Arseneault répond que, en vertu de son mandat, la CFP doit veiller au respect des lignes directrices. Dans de telles situations, la Direction générale des affaires juridiques consulterait la Direction générale des politiques pour déterminer l'incidence de la décision et décider du suivi requis. Donald Lemaire ajoute que grâce au Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation, mis en œuvre depuis trois ans, il est possible d'élaborer des mesures préventives et de prévoir les problèmes systémiques.*

*Michel Daoust demande quel serait le processus si la Cour fédérale modifiait une décision du TDFP. Selon M. Arseneault, la CFP considérerait alors que le TDFP aurait outrepassé son mandat. D'après M. Lemaire, bien que certains ministères s'attendent à ce que la CFP les appuie devant la Cour fédérale, le rôle de la CFP est de régler*

follow-ups are made. Sylvie Rochon asked if an audit was automatically initiated when a negative decision is rendered by the PSST. Mr. Arseneault said no that this is not the case, but it is taken into account in the risk assessment which is posted on Intracom and the PSC website.

*des questions d'ordre juridique, de présenter et d'expliquer ses lignes directrices, ainsi que d'évaluer s'il y a lieu de revoir et de modifier les pouvoirs de dotation délégués. Michel Daoust demande avec qui il faut communiquer pour s'assurer que les suivis appropriés sont effectués. M. Arseneault suggère qu'on avise la présidente pour veiller à ce que les suivis soient effectués. Sylvie Rochon demande si une décision défavorable rendue par le TDFP donne automatiquement lieu à une enquête. M. Arseneault répond que non, ce n'est pas le cas, mais qu'on en tient compte dans l'évaluation du risque qui est affichée sur l'Intracom et le site Web de la CFP.*

**Item 10 - Update from Corporate Management Branch.**

Richard Charlebois, Vice-President of Corporate Management Branch (CMB), mentioned that he will put a lot of emphasis on communications. This will be accomplished in part with the upcoming CMB Town Hall, by doing walkabouts twice a year and also via the extended Branch Management Committees every 6 months.

*Point 10 – Mise à jour de la Direction générale de la gestion ministérielle*  
Richard Charlebois, vice-président de la Direction générale de la gestion ministérielle (DGGM), signale qu'il mettra l'accent sur les communications. Il y parviendra en partie grâce à la séance de discussion ouverte de la DGGM qui se tiendra prochainement, à des visites informelles aux employés (deux fois par année), ainsi qu'aux



*comités de gestion ministérielle élargis (tous les six mois).*

Mr. Charlebois then presented each Directorate within CMB. The Corporate Management Practices Evaluation Directorate (CMPED) is responsible for 3 separate but interrelated activities at the PSC. It implements and coordinates an integrated operational planning and reporting process that includes performance measurement, information management and evaluation. CMPED is also responsible for all Corporate Planning and Reporting and Performance Measurement which produces planning and reporting tools for the PSC.

*M. Charlebois présente ensuite chacune des directions au sein de la DGGM. La Direction des pratiques de gestion ministérielles et de l'évaluation (DPGME) est responsable de trois activités distinctes de la CFP, mais qui sont liées entre elles. Elle met en œuvre et coordonne un processus intégré de planification opérationnelle et de préparation de rapports qui englobe la mesure du rendement, la gestion de l'information et l'évaluation. La DPGME est également chargée de la planification ministérielle, des rapports ministériels et de la mesure du rendement, soit la fonction qui produit les outils de planification et de préparation de rapports pour la CFP.*

The Internal Audit Directorate continues its project work, in line with the approved Internal Audit plan for 2009-2010. The Cyclical Audit of Revenue was completed and approved, and is being posted on our Internet site, while the audit on implementation of Service Transformation is in the examination phase. Planning work on the PeopleSoft audit has started. The Directorate is also taking a closer look at what has to be done regarding on-site inspection of how PSC tests are being administered in the field.

*La Direction de la vérification interne poursuit ses projets, conformément au plan de la vérification interne de 2009-2010. La vérification cyclique des revenus est achevée et approuvée, et sa publication sur notre site Internet est en cours, tandis que la vérification de la mise en œuvre de la*

*transformation des services en est à l'étape de l'examen. La planification de la vérification de PeopleSoft est amorcée. De plus, la Direction se penche attentivement sur les mesures à prendre relativement à l'inspection de l'administration des tests de la CFP sur le terrain.*

The Communications and Parliamentary Affairs Directorate (CPAD) provides ongoing communication services to the President, the VPs and branches. On the Parliamentary Affairs side, CPAD supports the President in her work to enhance and maintain the PSC relationship with Parliament. A major focus each year is the production and tabling of the PSC Annual Report, audit reports and studies. This year's Annual Report was tabled on October 9.

*La Direction des communications et des affaires parlementaires (DCAP) assure des services de communications à la présidente, aux vice-présidents et aux directions générales. En ce qui a trait aux affaires parlementaires, la DCAP appuie la présidente dans ses efforts visant à maintenir et à renforcer la relation entre la CFP et le Parlement. Une des tâches principales chaque année est la préparation et la présentation du Rapport annuel de la CFP, des rapports de vérification et des études. Cette année, le Rapport annuel a été déposé le 9 octobre.*

From the perspective of the Finance and Administration Directorate, Mr. Charlebois mentioned that the expected date for the PSC move to the new location is now the first quarter of 2013. The LMCC members were appraised of this move at the last LMCC. Unions have also been kept informed at the Occupational Health and Safety Policy Committee meeting on a regular basis. Work

*En ce qui a trait à la Direction des finances et de l'administration, M. Charlebois signale que le déménagement de la CFP est maintenant prévu pour le premier trimestre de 2013. On a avisé les*

is also done to improve our billing process for our cost-recovery operations.

*membres du CCPS de ce déménagement lors de la dernière réunion. On a également tenu les syndicats au fait de ce dossier dans le cadre des réunions du Comité d'orientation en santé et sécurité au travail. On tâche aussi d'améliorer notre processus de facturation pour les activités offertes en recouvrement des coûts.*

At the Human Resources Management Directorate, the PSC in partnership with Veterans Affairs, implemented PeopleSoft Government of Canada HRMS V8.9 project which successfully replaced the existing Human Resources Management Information System and the Leave Information Management System as of September 2009.

*En ce qui concerne la Direction de la gestion des ressources humaines, la CFP, de concert avec le ministère des Anciens combattants, a mis en œuvre le Système de gestion des ressources humaines (version 8.9 SGRH GC PeopleSoft), qui remplace le Système d'information sur la gestion des ressources humaines et le Système informatisé de gestion des congés depuis septembre 2009.*

With regards to the planned staffing the planning at the PSC generally starts with the EMC Strategic Retreat review of the current PSC priorities which then leads to the Zero-based budgeting (ZBB) process where Branches detail their activities, budgets and their planned staffing for the following year. Once Branches have completed their ZBB, HRMD amalgamates the information on planned staffing in order to develop departmental strategies for the next year.

*En ce qui concerne la planification de la dotation à la CFP, elle s'amorce généralement avec l'examen, dans le cadre de la séance de réflexion stratégique du CEG, des priorités actuelles de la CFP, qui mène ensuite à la budgétisation à base zéro (BBZ) où les directions générales précisent leurs*

*activités, budgets et activités de dotation pour l'année à venir. Une fois que les directions générales ont achevé leurs BBZ, la DGRH réunit l'information sur la dotation prévue afin d'élaborer des stratégies ministérielles pour l'année à venir.*

As far as Talent Management, although the fiscal year is not over, the following are a list of activities already completed within our Talent Management Plan: Talent Management Questionnaire was launched for EX01 to EX05 and for EXM1s and EXM2s; 100% performance evaluation, objective setting and learning plans for all staff; various consultation sessions with employees; new inter branch assignment program for staff below the EX level; new Talent Management website launched in October 2009; and a new orientation program for NCR and regions will shortly be introduced.

*Pour ce qui est de la gestion des talents, bien que l'exercice ne soit pas terminé, voici une liste des activités déjà accomplies dans le cadre de notre plan de gestion des talents : mise en place d'un questionnaire pour les EX-01 à EX-05 et les EX moins 1 et EX moins 2; l'évaluation du rendement, l'établissement d'objectifs et l'élaboration d'un plan d'apprentissage pour tous les employés (100 p. 100); diverses séances de consultation auprès des employés; un nouveau programme d'affectations entre les directions générales à l'intention du personnel de niveau inférieur à EX; le nouveau site Web consacré à la gestion des talents, lancé en octobre 2009; et un nouveau programme d'orientation pour la RCN et les régions, qui sera mis en place sous peu.*

Mr. Charlebois also highlighted that the PSC is managing all of the important elements of the H1N1 Pandemic; that we are reviewing our

*M. Charlebois souligne également que la CFP gère tous les aspects importants de*

organizational staffing policies for March 2010 and that unions will be consulted; and as of January 2010 the PSC is planning an employment equity workforce survey using PeopleSoft.

Sylvie Rochon asked if all policies will be subject to a review. Mr. Charlebois specified that it will only be staffing policies at this time. Ms. Rochon then asked how consultation with the unions will be made. Suzanne St-George responded that an appropriate forum could be the Human Resources Labour-Management Consultative Committee, and unions would be presented with a draft to begin with. Unions would be provided with copies of existing policies to be able to compare both versions.

Ms. Rochon expressed some concerns with regards to the Talent Management not necessarily applying to Public Service Alliance of Canada members, as nothing seems to have been done with employee learning plans; that mostly PEs have access to training however a large portion of the PSC employees are

*la lutte contre la pandémie de grippe H1N1, que nous examinons nos politiques en matière de dotation organisationnelle pour 2010 et que les syndicats seront consultés et que, en date de janvier 2010, la CFP prévoit réaliser une enquête sur l'équité en matière d'emploi à l'aide de PeopleSoft.*

*Sylvie Rochon demande si toutes les politiques feront l'objet d'un examen. M. Charlebois précise que, pour l'instant, seules les politiques de dotation seront examinées. M<sup>me</sup> Rochon demande ensuite de quelle manière on prévoit consulter les syndicats. Suzanne St-George répond que le Comité consultatif patronal-syndical des ressources humaines (CCPS-RH) pourrait être une tribune appropriée et que les syndicats recevraient une version préliminaire. Les syndicats disposeraient d'exemplaires des politiques actuelles pour être en mesure de comparer les deux versions.*

*M<sup>me</sup> Rochon fait part de certaines préoccupations : la gestion des talents ne s'applique pas nécessairement aux membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada, car rien ne semble*

members of the PSAC and although they have a learning plan, they can't attend training due to budgetary reasons. Richard Charlebois explained that Talent Management applies to all employees, all learning plans were done in June, and that a review is conducted after 6 months by the manager with each of their employees. Yvette Mongeon added that all Directorates have a budget for training, but it is very difficult to track down which courses were taken by which employee in PeopleSoft, other than by consulting attendance lists. Mr. Charlebois mentioned that employees should take the necessary steps to register their training and to attend once they have registered. It is a shared responsibility and employees need to be accountable for their development. PSC senior management is committed to providing training to staff and the corporate training budget for next year was not reduced.

*avoir été fait relativement aux plans d'apprentissage des employés; ce sont surtout des PE qui ont accès à la formation; toutefois, une part importante des employés de la CFP sont membres de l'AFPC et, bien qu'ils aient un plan d'apprentissage, ils ne peuvent participer à la formation pour des raisons budgétaires. Richard Charlebois explique que la gestion des talents s'applique à tous les employés, que tous les plans d'apprentissage ont été élaborés en juin et que les gestionnaires examinent les plans après six mois avec chacun de leurs employés. Yvette Mongeon ajoute que toutes les directions disposent d'un budget pour la formation, mais qu'il est très difficile de retracer au moyen de PeopleSoft quels cours ont été suivis par quels employés, à moins de consulter les listes de présences. Selon M. Charlebois, il faudrait que les employés prennent les mesures appropriées pour s'inscrire à leurs cours de formation et qu'ils y assistent après s'être inscrits. Il s'agit d'une responsabilité partagée et il faut que les employés soient responsables de leur propre perfectionnement. La haute direction de la CFP a pris l'engagement*

Gerry Thom highlighted that in the Staffing and Assessment Services Branch, training is crucial. Once the learning plan has been discussed and agreed upon, employees should immediately register. Also, he mentioned that development assignments for the CR-AS group will be posted soon and he believes this will be appreciated by employees.

**Item 11 - Update from Human Resources.**

Yvette Mongeon, Director General, Human Resources Management Directorate, mentioned that the Human Resources Labour-Management Consultative Committee is a great forum to share information and discuss issues. She mentioned a list of issues that were discussed at the HR-LMCC in the past six months.

**Item 12 - Round Table.**

Michel Daoust tabled a document from Health

*de fournir des possibilités de formation au personnel, et le budget consacré à la formation pour l'année prochaine n'a pas été réduit.*

*Gerry Thom souligne que la formation est cruciale à la Direction générale des services de dotation et d'évaluation. Une fois que l'employé et le gestionnaire ont discuté et convenu du plan d'apprentissage, il faudrait que l'employé s'inscrive immédiatement. De plus, il signale que les affectations de perfectionnement destinées au groupe CR-AS seront bientôt affichées et il croit que les employés l'apprécieront.*

**Point 11 : Mise à jour des Ressources humaines**

*Yvette Mongeon, directrice générale de la gestion des ressources humaines, signale que le Comité consultatif patronal-syndical des ressources humaines est une occasion tout indiquée pour le partage d'information et la discussion. Elle dresse une liste des questions abordées au CCPS-RH au cours des six derniers mois.*

**Point 12 - Tour de table**

Canada titled Specialized Recruitment Services. This document was presented at the HR-LMCC and Mr. Daoust was seeking PSC's position on this initiative. Gerry Thom and Donald Lemaire mentioned that they will analyse this approach and give feedback to Mr. Daoust.

*Michel Daoust dépose un document de Santé Canada sur les services de recrutement spécialisés. Ce document a été présenté au CCPS-RH, et M. Daoust sollicite l'avis de la CFP sur cette initiative. Gerry Thom et Donald Lemaire affirment qu'ils analyseront l'approche et soumettront leurs observations à M. Daoust.*

**Item 13 - Closing remarks.**

**Point 13 - Mot de la fin**

The meeting was adjourned at 11:30 a.m. The next meeting will be held during the first or second week of June 2010.

La réunion prend fin à 11 h 30. La prochaine réunion se tiendra la première ou deuxième semaine de juin 2010.

\_\_\_\_\_  
SIGNED AT OTTAWA, THIS \_\_\_\_\_  
DAY OF \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
SIGNÉ À OTTAWA, LE \_\_\_\_\_ DU  
MOIS DE \_\_\_\_\_

Yvette Mongeon, Director General,  
Human Resources Management  
Directorate, Public Service Commission  
/ Directrice générale, Direction de la  
gestion des ressources humaines,  
Commission de la fonction publique.

Meraiah Krebs, National Director  
Agriculture Union, PSAC, PSC/  
Directrice nationale, Syndicat de  
l'agriculture, AFPC, CFP



