

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

MINUTES / COMPTE RENDU

October 31, 2008 / 31 octobre 2008

**In attendance:
Étaient présents :**

**Management
Partie patronale**
Maria Barrados
Gerry Thom
Rafid Warsalee (A/VP,
CMB / VP intérimaire
DGGM)
Denis Bilodeau
Donald Lemaire
Jean Ste-Marie
Yvette Mongeon
Suzanne St. George
Evelyne Girard

**Bargaining Agent
Partie syndicale**
Meraiah Krebs
Bob Kingston
Sylvie Rochon
Debbie Forsythe

**Guests:
Invités :
Regrets:
Absences motivées :**

Denis Sicard
Fabian Murphy
Jacques Dupont
Michel Daoust
Debbie Cooper

**Secretary:
Secrétaire :** 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. She then invited the President, Maria Barrados, to proceed with her updates.

Point 1 - Mot d'ouverture de Meraiah Krebs

Meraiah Krebs souhaite la bienvenue aux participants à la réunion et demande à chaque participant de se présenter. Elle invite par la suite la présidente, Maria Barrados, à procéder aux mises à jour.

Point 2 - Approbation de l'ordre

du jour.

Item 2- Approval of the agenda.

The meeting agenda was approved.

L'ordre du jour de la réunion est approuvé.

Item 3- Approval of the minutes of June 25, 2008 meeting.

Minutes of June 25, 2008 LMCC meeting were approved.

Point 3 - Approbation du compte rendu de la réunion du 25 juin 2008

Le compte rendu de la réunion du CCPS du 25 juin 2008 est approuvé.

Item 4 - Update from the President

Maria Barrados underlined the importance of having meaningful discussion in this forum and mentioned that almost all members of the Executive Management Committee (EMC) are present.

Point 4 - Mise à jour effectuée par la présidente

Maria Barrados souligne l'importance de tenir une discussion constructive dans cette tribune et fait état de la présence de la plupart des membres du Comité exécutif de gestion (CEG).

Annual report

The President mentioned that the PSC's Annual Report has not been sent to Parliament because of the elections. This item will be

Rapport annuel

La présidente mentionne qu'en raison des élections, le rapport annuel de la CFP n'a pas été envoyé au Parlement. Ce point fera l'objet

discussed at the next LMCC meeting.

Employee Engagement Survey

The President gave an update on the last Employee Engagement Survey. Although she hasn't seen the results yet, she mentioned that 59,5 % of employees filled out the questionnaire, as opposed to 47 % for the last survey.

Training Plans

The President reaffirmed her objective to have 100% of employee training plans completed, although this is not accomplished yet. She expects that managers and employees become engaged in developing training plans and that it does not become a wish list. It is expected that employees will follow through with their learning plans and that discussions around this issue should take place at mid-year review.

The President indicated that as it

d'une discussion à la prochaine réunion du CCPS.

Sondage sur l'engagement des employés

La présidente parle du dernier sondage sur l'engagement des employés. Bien qu'elle n'a pas encore vu les résultats, elle mentionne que 59,5 % des employés ont rempli le questionnaire par rapport à 47 % lors du dernier sondage.

Plans de formation

Bien qu'il n'a pas encore été atteint, la présidente réaffirme son objectif d'avoir des plans de formation entièrement complétés pour les employés. Elle compte sur les gestionnaires et les employés pour élaborer des plans de formation réalistes. On s'attend à ce que les employés donnent suite à leurs plans d'apprentissage et que des discussions portent sur la question au cours de l'examen semestriel.

La présidente indique que le taux d'achèvement actuel est d'environ

stands the completion ratio is around 90% although 100% is the target and it takes time to sensibelize everybody to that idea. She added that there are other mechanisms to involve employees, such as the PSC Forum and the Coffee Break with Maria that provides attendees an opportunity to ask all kinds of questions. One of the biggest challenges is to ensure all employees feel part of the organization.

Talent Management

The President then referred participants to page 8 of the presentation *Talent Management at the Public Service Commission of Canada* and spoke about the key elements of the Talent Management.

She highlighted the fact that emphasis will be put on allowing employees to receive language training at the PSC before it becomes mandatory and invest in our employees to develop other skills throughout the organization.

90 % bien que l'objectif soit de 100 %; il faut du temps pour sensibiliser tout le monde, précise-t-elle. Puis elle ajoute qu'il existe d'autres mécanismes pour inciter les employés à participer, tels que le Forum de la CFP et la Pause-café avec Maria où les participants peuvent poser toutes sortes de questions. Un des plus grands défis est de s'assurer que tous sentent qu'ils font partie de l'organisation.

Gestion des talents

La présidente renvoie les participants à la page 8 de la présentation *Gestion des talents à la Commission de la fonction publique du Canada* et elle parle des éléments clés de la gestion des talents. Elle souligne qu'on tentera davantage de permettre aux employés de la CFP de recevoir une formation linguistique avant qu'elle ne devienne obligatoire et d'investir dans nos employés afin qu'ils acquièrent d'autres compétences au sein de l'organisation.

The President also made reference to the Strategic Review led by the Treasury Board and that results have yet to come out. She also reported on a further review being carried out by an independent review committee for the PSC. It basically focusses on our monitoring, audit and evaluation functions. She mentioned that this project is led by Mary Clennett and the intention is to ask union leaders to meet with the review committee. The expected result of the review is to come up with clear recommendations on what we can do better. The President is looking for the bargaining agents' input at the national level on this file.

Language Training

Debbie Forsythe asked who provides language training at the PSC. The President responded the PSC does, through an MOU with the Canada School of Public Service (CSPS).

La présidente parle aussi de l'examen stratégique dirigé par le Conseil du Trésor dont les résultats ne sont pas encore connus. Elle a également fait part d'une nouvelle revue mise en oeuvre par un comité d'examen indépendant pour la CFP. Cet examen porte essentiellement sur nos fonctions de surveillance, de vérification et d'évaluation. Comme elle le mentionne, Mary Clennett dirige ce projet et notre intention est de demander aux dirigeants des syndicats de rencontrer le comité d'examen. Cet examen devrait permettre de formuler des recommandations claires au sujet de ce que nous pouvons améliorer. La présidente désire obtenir une rétroaction des agents négociateurs à l'échelle nationale à cet égard.

Formation linguistique

Debbie Forsythe désire savoir qui assure la prestation de la formation linguistique à la CFP. La présidente répond que c'est la CFP, dans le cadre d'un PE conclu avec l'École de

Language training is delivered by 3 teachers for statutory training and by external Language Teachers hired through Public Works and Government Services Canada (PWGSC) for non-statutory training.

Denis Sicard asked how many teachers have been hired for language training. Gerry Thom replied that a total of three were hired, two of them give French training and one provides English training. The PSC worked with the CSPS and teachers are colocated with the PSC, in our offices, and priority is focussed on statutory language training. Non-statutory training depends on availability of resources. An agreement is made with PWGSC through a standing offer, for Professors for non-statutory language training. Denis Sicard asked how many employees are we referring to. The 3 teachers are for 38 employees identified for statutory training over

la fonction publique du Canada (ÉFPC). La formation linguistique statutaire est assurée par 3 enseignants et la formation non statutaire par des enseignants de l'extérieur embauchés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC).

Denis Sicard désire savoir combien d'enseignants ont été embauchés aux fins de la formation linguistique. Gerry Thom répond trois enseignants au total, deux assurant la prestation des cours de français et un la prestation des cours d'anglais. La CFP a travaillé de concert avec l'ÉFPC, et les enseignants sont installés dans nos locaux à la CFP. La priorité est accordée à la formation linguistique statutaire. La formation non statutaire dépend de la disponibilité des ressources. Une entente est intervenue avec TPSGC dans le cadre d'une offre à commandes afin d'obtenir les services d'enseignants chargés d'assurer la formation linguistique non statutaire. Denis Sicard désire connaître le nombre d'employés

the next few years.

Training Plans

Debbie Forsythe also asked what kind of follow up is in place regarding employees' training plan. The President explained that what is in the plan is what you should expect to occur. There is no absolute guarantee it will happen and it should not be considered a wish list. She expects employees to follow it and managers to apply it. Gerry Thom added that the responsibility is on both the employee and the supervisor to ensure the plan is implemented, and that a reconciliation is made between planned training versus what training activities have actually taken place at year end.

In last year's Management Accountability Framework (MAF)

dont il est question. Au cours des prochaines années, les 3 enseignants doivent assurer la formation linguistique statutaire à 38 employés identifiés comme tel.

Plans de formation

Debbie Forsythe désire connaître le type de suivi en place pour les plans de formation des employés. Comme l'explique la présidente, ce qui figure dans le plan correspond à ce à quoi on devrait s'attendre. Il n'y a aucune garantie que cela se produira et il ne faudrait pas considérer ce plan comme une liste de désirs. Elle compte sur les employés pour respecter ce plan et sur les gestionnaires pour l'appliquer. Gerry Thom ajoute qu'il incombe à l'employé et au superviseur de s'assurer que le plan est mis en œuvre, et qu'un rapprochement est effectué en fin d'année entre les activités de formation prévues et celles qui ont réellement eu lieu.

Dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) de l'an dernier, la

the PSC was well ranked on that aspect. We are looking at making arrangements for providing project management training to staff.

Yvette Mongeon explained that a distinction has to be made between what an employee needs to perform for his on the job duties, and what is targeted for career development, and that we need to improve on linking these two aspects.

Sylvie Rochon expressed some concerns with the fact that most of the time, training is made available to PE's, ES's, EX's, but in fewer cases to AS's and CR's. Gerry Thom said that training must be somewhat linked to the job. Sylvie Rochon mentioned that career development for CR's and AS's is not considered most of the time. She knows a lot of employees in these groups that have a master degree or Ph.D. and never get the chance to access professional groups and often get overturned by management when requesting

CFP a obtenu un bon pointage à cet égard. Nous envisageons de prendre des dispositions en vue de fournir une formation en gestion de projet au personnel. Yvette Mongeon explique qu'il faut faire une distinction entre ce qu'un employé a besoin pour exécuter ses tâches et les objectifs en matière de perfectionnement professionnel, et que nous devons améliorer afin de relier ces deux aspects.

Sylvie Rochon s'inquiète du fait que la formation est mise à la disposition des groupes PE, ES et EX la plupart du temps, et moins souvent à celle des groupes AS et CR. Gerry Thom dit que la formation doit être liée d'une façon ou d'une autre au travail. Sylvie Rochon indique que le perfectionnement des groupes CR et AS n'est pas considéré la plupart du temps. Elle connaît beaucoup d'employés de ces groupes qui détiennent une maîtrise ou un doctorat et qui n'ont jamais la chance d'accéder à des groupes professionnels et se voient souvent refuser par la direction une

training for career development.

Sylvie Rochon requested a summary of training courses and career development including the field, by group and level for CR's and AS's, without revealing employees' names.

Denis Sicard said that there should be a union representative in attendance when a manager meets an employee to discuss training plans in order to put emphasis on the importance of the training plan.

Maria Barrados said that we should do our best to provide the data. She also said that one of our concerns is to have fair and equitable practices and that management share the same objectives as the union, however training is somewhat limited by the availability of resources. In addition employees should always feel free to speak to their union representative.

demande de formation à des fins de perfectionnement.

Sylvie Rochon fait part de son désir d'obtenir un résumé des cours de formation et du perfectionnement précisant le domaine, le groupe et le niveau pour les groupes CR et AS, sans divulguer le nom des employés.

Denis Sicard déclare qu'un représentant syndical devrait être présent lorsqu'un gestionnaire rencontre un employé pour discuter de plans de formation afin de souligner l'importance du plan de formation. Maria Barrados dit que nous devrions faire de notre mieux pour fournir les données. Elle ajoute que l'une de nos préoccupations est d'assurer des pratiques justes et équitables et que la direction et le syndicat ont les mêmes objectifs, quoique la formation est quelque peu limitée par la disponibilité des ressources. Par ailleurs, les employés ne devraient jamais hésiter à parler à leur représentant syndical.

Suivi : Fournir aux représentants

Follow up: To provide the union representatives with a summary of training (including career development) for AS's and CR's.

Bob Kingston asked if an analysis was ever made of who usually attends the Coffee Break with Maria. The President said that she would ask Evelyne Girard as she is not aware of this.

Follow up: To provide the union representatives with data concerning attendance for Coffee Break with Maria.

Bob Kingston asked if there is an assessment mechanism to evaluate the training offered at the PSC . The President confirmed that there is something in place, but it could always be improved.

Bob Kingston said that he heard some members were told by

syndicaux un résumé de la formation (incluant le perfectionnement professionnel) pour les groupes AS et CR.

Bob Kingston demande si une analyse a été réalisée afin de savoir qui assiste habituellement aux Pauses-café avec Maria. La présidente indique qu'elle posera la question à Evelyne Girard, étant donné qu'elle n'est pas au courant.

Suivi : Fournir aux représentants syndicaux des données concernant la participation aux Pauses-café avec Maria.

Bob Kingston demande s'il existe un mécanisme pour évaluer la formation offerte à la CFP. La présidente confirme l'existence d'un mécanisme, mais des améliorations pourraient toujours être apportées.

Bob Kingston a oui-dire que certains membres ont été informés par les gestionnaires que le fait de parler au

managers that speaking to the union is career limiting, especially for front line employees. The President says she does not support that perspective.

Bob Kingston then referred to the note sent to members regarding their home contact information and the decision from the Public Service Labour Relations Board, and that this note would have normally been routed via the union first. Suzanne St-George mentioned that we were given strict directions by Treasury Board, but agreed to share the information next time.

Bob Kingston asked if the unions had been invited to the PSC Forum on Monday November 3rd, or other types of forums with employees since feedback may be different from the regions compared to the National Capital Region. The President indicated that she doesn't object to their presence and that she

syndicat limitait les possibilités de carrière, particulièrement en ce qui a trait aux employés de première ligne. La présidente soutient ne pas appuyer un tel point de vue.

Bob Kingston fait ensuite référence à la note envoyée aux membres au sujet de leurs coordonnées à domicile et de la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et indique que cette note aurait normalement dû être acheminée d'abord au syndicat. Suzanne St-George mentionne que nous avons reçu des directives strictes du Conseil du Trésor, mais convient de partager l'information la prochaine fois.

Bob Kingston demande si les syndicats ont été invités à participer au Forum de la CFP qui se tiendra le lundi 3 novembre, ou à d'autres types de tribunes auxquelles prennent part les employés, étant donné que les commentaires venant des régions peuvent être différents de ceux venant de la RCN. La présidente indique qu'elle ne s'oppose pas à leur présence et qu'elle tient

has Forums in every regions with all staff.

Bob Kingston asked if there are any results from the second Employee Engagement Survey. Gerry Thom said no results are available yet, but the response has increased to 59,5%, and each Branch is expected to deliver on the action plan stemming from the first survey. The action plan will be revised based on the second survey results.

Item 5- Update by the Ombudsman.

Evelyne Girard gave an overview of the Ombudsman's Annual Report for the 2007-2008 fiscal year. She also described the ten types of situations brought to her attention during consultations over that period. She also said that the Coffee Break with Maria works well and there will be a virtual one created for employees in the regions.

des tribunes avec l'ensemble du personnel dans chaque région.

Bob Kingston demande s'il existe des résultats du deuxième sondage sur l'engagement des employés. Gerry Thom déclare qu'aucun résultat n'est encore disponible, mais que le taux de réponse a augmenté à 59,5 % et qu'on s'attend à ce que chaque direction générale exécute le plan d'action élaboré à la suite du premier sondage. Le plan d'action fera l'objet d'une révision basée sur les résultats du deuxième sondage.

Point 5 - Mise à jour de l'ombudsman

Evelyne Girard présente un aperçu du Rapport annuel de l'ombudsman pour l'année financière 2007-2008. Elle décrit également les dix types de situations qui ont été portées à son attention au cours de consultations tenues durant cette période. Elle ajoute que la Pause-café avec Maria fonctionne bien et qu'une pause virtuelle sera créée pour les employés

The Ombudsman also talked about the activities of the Informal Conflict Management System (ICMS) Working group and that a meeting should be scheduled soon.

Bob Kingston asked if any of the issues discussed with the Ombudsman by staff involved their collective agreement. Evelyne Girard responded that there were, and in these cases she encouraged employees to communicate with their Union Representatives. Bob Kingston said that in fact not too many of these situations are brought to the union's attention. He said there should be more education done to management on the collective agreements and the rights of employees within them. Evelyne Girard said that should this happen, she would go directly to the employee's supervisor to discuss the issue.

Debbie Forsythe asked if the position of Harassment Prevention Coordinator has been staffed.

dans les régions. L'ombudsman fait aussi état des activités du Groupe de travail sur le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) et indique qu'une réunion sera organisée sous peu.

Bob Kingston demande si des questions ayant fait l'objet de discussions entre le personnel et l'ombudsman ont eu trait à leur convention collective. Evelyne Girard répond qu'il y en a eu, et que dans de tels cas, elle a encouragé les employés à communiquer avec leur représentant syndical. Aux dires de Bob Kingston, peu de ces situations ont en fait été portées à l'attention du syndicat. Il ajoute qu'il faudrait sensibiliser davantage les gestionnaires au sujet des conventions collectives et des droits des employés dans le cadre de ces conventions. Evelyne Girard déclare que si la situation se produisait, elle irait voir directement le superviseur de l'employé pour discuter de la question.

Debbie Forsythe demande si le poste

Yvette Mongeon said a final decision has not been made yet, although she is very much aware of the concerns surrounding this aspect and a recommendation should be made soon. Sylvie Rochon asked if this should not be done in consultation with the unions. Yvette Mongeon agreed, and this item will be on the next HR-LMCC agenda.

Follow up: To include Harassment Prevention Coordinator on the next HR-LMCC agenda.

Evelyne Girard added that in the meantime if a situation of harassment was brought to her attention she would inform the employee of his rights and would work towards informal resolution.

Denis Sicard asked if the unions are usually involved during informal discussions. Evelyne Girard

de coordonnateur de la prévention du harcèlement en milieu de travail a été pourvu. Yvette Mongeon déclare qu'une décision finale n'a pas encore été rendue bien qu'elle soit au courant des préoccupations à cet égard. Une recommandation sera faite sous peu, ajoute-t-elle. Sylvie Rochon demande si cela ne devrait pas plutôt être fait en consultation avec les syndicats. Yvette Mongeon se dit d'accord; ce point sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CCPS-RH.

Suivi : Inclure un point à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CCPS-RH au sujet du coordonnateur de la prévention du harcèlement en milieu de travail.

Evelyne Girard ajoute que si une situation de harcèlement lui était signalée entre-temps, elle informerait l'employé de ses droits et tenterait de résoudre le problème de manière informelle.

Denis Sicard demande si les

confirmed they are, but the difficulty is finding local union representatives. Another area of concern is the fact that employees in the PE group are not represented.

Denis Sicard asked if there is a union representative present during new employees orientation sessions, as this had been requested in the past. Gerry Thom said there is none, but agree with the suggestion.

Sylvie Rochon mentioned that information packages already exist on the subject and could be distributed during the sessions.

Follow up: Request was made by the Union representatives to be invited and have a table at the orientation sessions for new employees.

syndicats prennent habituellement part aux discussions informelles. Evelyne Girard confirme leur présence, mais qu'il est difficile de trouver des représentants syndicaux à l'échelle locale. Une autre préoccupation est le fait que les employés du groupe PE ne sont pas représentés.

Denis Sicard désire savoir si un représentant syndical est présent durant les séances d'orientation des nouveaux employés, tel que cela a déjà été demandé. Gerry Thom répond par la négative, mais qu'il est en faveur de la suggestion.

Sylvie Rochon mentionne que des trousseaux d'information existent déjà à ce sujet et qu'elles peuvent être distribuées pendant les séances.

Suivi : Les représentants syndicaux demandent à être invités et à avoir une table aux séances d'orientation des nouveaux employés.

Update from Corporate Management Branch

Rafid Warsalee talked about the PSC move, that the PSC offices located at L'Esplanade Laurier and 66 Slater could possibly be relocated into a new building, and that various requirements are currently being assessed. Sylvie Rochon mentioned that consultations should be made with the Health and Safety Policy Committee and Bob Kingston added that there are implications under the Canada Labour Code Part II.

Follow up: Inform the Health and Safety Policy Committee to add that subject on their next meeting agenda.

Item 6- Update from Staffing and Assessment Services Branch.

Mise à jour de la Direction générale de la gestion ministérielle

Rafid Warsalee parle du déménagement de la CFP, et indique que les bureaux de la CFP situés à L'Esplanade Laurier et au 66, rue Slater pourraient possiblement être déménagés dans un nouvel immeuble et que différents besoins sont actuellement examinés.

Sylvie Rochon mentionne qu'il faudrait consulter le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Bob Kingston ajoute qu'il y a des facteurs à considérer en vertu de la Partie II du Code canadien du travail.

Suivi : Informer le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité qu'il faut ajouter ce sujet à l'ordre du jour de leur prochaine réunion.

Point 6 - Mise à jour de la Direction générale des services de

dotation et d'évaluation

Gerry Thom introduced himself as the new Vice-President for the Staffing and Assessment Services Branch (SASB), replacing Donald Lemaire. He elaborated on the three major streams within SASB, namely the Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP), the Personnel Psychology Centre (PPC) as well as the regional operations and central recruitment. He mentioned that the Transformation Project led by Johanne Poulin has been dismantled. Gerry Thom explained that SASB is dealing with a few challenges at the present time.

The first he identified is the conversion to cost recovery last April, which requires a lot of forecasting and planning. People will become more familiar with this approach as we move ahead although it is not an easy transition for anyone and some employees may feel stressed about the situation. Furthermore, the workforce in the NCR is not as

Gerry Thom se présente à titre de nouveau vice-président à la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE), où il remplace Donald Lemaire. Il parle des trois principaux volets à la DGSDE, soit le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP), le Centre de psychologie du personnel (CPP) ainsi que les opérations régionales et le recrutement central. Il mentionne que le Projet de transformation dirigé par Johanne Poulin a été dissout. Gerry Thom explique que la DGSDE doit actuellement relever quelques défis. Le premier défi qu'il aborde est celui de la conversion au système de recouvrement des coûts en avril dernier, qui requiert beaucoup de prévision et de planification. À mesure que nous avançons, les personnes se familiariseront avec cette approche, bien que ce ne soit pas une transition facile pour tous et que certains employés éprouvent du stress à cet égard. Par ailleurs,

stable compared to the regions. The second challenge comes from the MOU's signed with Departments.

They are not contracts per say and some Departments may amend the amount of services required or simply cancel the request which complicates the whole financial process. Thirdly, with regards to funding within SASB, it is important to know who exactly is delivering what services in order to function well in a cost recovery system, which requires a lot of analysis in terms of work procedures across all regions. Overall the same delivery standards should be applied consistently.

Gerry Thom then identified SASB's short to mid-term priorities as being: the structure, the business processes, the systems updates and funding for both SASB and the PSC (including the expenses related to

l'effectif dans la RCN n'est pas aussi stable que dans les régions. Le second défi a trait aux PE signés avec les ministères. Ce ne sont pas des contrats comme tels, et certains ministères pourront changer le volume de services requis ou tout simplement annuler la demande, ce qui complique le processus financier dans l'ensemble. Troisièmement, en ce qui a trait au financement au sein de la DGSDE, il importe de savoir exactement qui assure la prestation de quels services si l'on veut assurer le fonctionnement adéquat d'un système de recouvrement des coûts, ce qui requiert beaucoup d'analyse au niveau des procédures de travail dans l'ensemble des régions. Globalement, les mêmes normes de prestations doivent être appliquées de manière uniforme.

Gerry Thom parle ensuite des priorités de court à moyen terme à la DGSDE qui sont les suivantes : la structure, les processus opérationnels, les mises à jour de systèmes et le financement de la

the Duty to accommodate and Second language oral interaction evaluation).

Bob Kingston and Denis Sicard raised the fact that cost recovery is problematic in terms of managing the resources, that management should recognize that there must be a deficit first in order to receive the business and that trying to minimize the deficit would not send a good message to employees.

Gerry Thom responded that the private sector may encounter a deficit but it is different in our case since we are in the public sector. This is why an analysis of the resources required to perform the work is important. Other priorities include mandatory training, financial training, performance measurement and change management. He mentioned he expects Regional Directors to concentrate on outreach activities,

DGSDE et de la CFP (incluant les dépenses liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et au test d'interaction orale - Évaluation de langue seconde).

Bob Kingston et Denis Sicard soulignent que le recouvrement des coûts pose problème au chapitre de la gestion des ressources, que la direction doit reconnaître qu'il doit tout d'abord y avoir un déficit lorsqu'on fait des affaires et que d'essayer de réduire au minimum le déficit n'enverrait pas un bon message aux employés.

Gerry Thom répond que le secteur privé peut faire face à un déficit, mais que c'est différent dans notre cas étant donné que nous sommes dans le secteur public. C'est la raison pour laquelle il est important d'effectuer une analyse des ressources nécessaires pour accomplir le travail. Parmi les autres priorités, mentionnons la formation obligatoire, la formation sur les finances, la gestion du rendement et la gestion du changement. Il

but in order to do so we need standard workflows and a clear structure.

Debbie Forsythe asked when the work descriptions within SASB will be classified, as the perception is that it is a very slow process. Gerry Thom responded that he can't say exactly when this exercise will be completed. The higher positions (3 DG's) need to be classified first and it should be completed next Friday, and then all other positions should be reviewed / classified.

Debbie Forsythe expressed some concerns with the fact that a number of positions within SASB are currently vacant and asked who is doing the work given the staffing freeze. Gerry Thom mentioned that there is a vacancy management process in place until the end of

mentionne qu'il s'attend à ce que les directeurs régionaux se concentrent sur des activités de sensibilisation mais que, pour ce faire, nous avons besoin d'établir le flux des travaux ainsi qu'une structure de travail claire.

Debbie Forsythe veut savoir à quel moment les descriptions de travail à la DGSDE seront classifiées, étant donné qu'il s'agit d'un processus qui est perçu comme étant vraiment lent. Gerry Thom répond qu'il ne peut dire exactement à quel moment l'exercice sera complété. Les postes plus élevés (3 DG) doivent être classifiés en premier et le travail devrait être complété le vendredi suivant, puis tous les autres postes devraient alors être passés en revue/classifiés.

Debbie se dit inquiète du fait qu'un certain nombre de postes au sein de la DGSDE sont actuellement à pourvoir; elle veut savoir qui fait le travail compte tenu du gel de la dotation en personnel. Gerry Thom mentionne qu'il existe un processus

November 2008, however selection processes can still take place up to the point of appointing candidates. Exceptions are brought to the management table for approval first.

Sylvie Rochon pointed out that the level of frustration within members is very high and increasing. With regards to classification, there has been ongoing discussions for approximately three years and it seems that we are further from the goal, and in addition, we are now hearing that the process is only at the DG level. Meraiah Krebs added that she is being told that employees are asked to work more overtime, and the Union is concerned that this does not respond to work-life balance. They also question if the money put towards overtime should not go towards more hiring. Bob Kingston pointed out that a joint communication strategy dealing with classification issues was

en place pour la gestion des postes à pourvoir jusqu'à la fin de novembre 2008, et que des processus de sélection peuvent être exécutés jusqu'à l'étape de la nomination des candidats. Les exceptions sont tout d'abord présentées à la direction à des fins d'approbation.

Sylvie Rochon souligne que le niveau de frustration au sein des membres est très élevé et ne cesse de s'accroître. En ce qui a trait à la classification, il y a eu des discussions continues pendant près de trois ans et nous semblons nous éloigner du but. De plus, on nous dit maintenant que le processus est réalisé seulement au niveau des DG. Meraiah Krebs ajoute être au courant qu'on demande aux employés de faire davantage de temps supplémentaire et que le syndicat s'inquiète du fait que cela dérange l'équilibre travail-vie personnelle. Les membres se demandent aussi si l'argent consacré au temps supplémentaire ne devrait pas servir à accroître l'embauche. Bob Kingston souligne qu'une stratégie conjointe de

supposed to be elaborated but nothing seems to have moved on that aspect. Yvette Mongeon mentioned that some work has been done, and that work of this type, involving reviewing organizational structures, can take more time than expected. Suzanne St-George said that there are classification committees in place, some jobs were evaluated but in some cases more details were required. We are working on the structure simultaneously.

Follow up: To provide the union representatives with a status update including next phases and timelines on classification within SASB.

Item 7- Update from Audit, Evaluation and Studies Branch.

Jean Ste-Marie mentioned that some positions are currently being staffed.

communication pour régler les questions de classification devait être élaborée, mais que rien ne semble avoir changé à ce sujet. Yvette Mongeon mentionne que du travail a été fait et que ce genre de travail, y compris l'examen des structures organisationnelles, peut prendre plus de temps que prévu. Suzanne St-George dit qu'il existe des comités de classification en place, que certains emplois ont été évalués mais qu'il faut plus de détails dans certains cas. Nous travaillons simultanément sur la structure.

Suivi : Fournir aux représentants syndicaux un rapport de situation incluant les prochaines étapes et les échéanciers dans le cadre de la classification à la DQSDE.

Point 7 - Mise à jour de la Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études

Jean Ste-Marie mentionne que certains postes font actuellement

At this point there are 129 employee and the Branch is almost at full capacity. This should enable them to deliver in a more efficient and timely fashion.

Item 8- Update from Policy Branch

Donald Lemaire mentioned that we are currently in the fourth year working under the new Employment Act and the Policy Branch is presently reviewing the Policies and Directives. For the work of reviewing the Appointment Framework, a Committee has been established, terms of reference are being developed and all parties who have an interest, such as unions, management, employees, while maintaining the activities of the Branch will be invited to participate. He also talked about the National area of selection to be implemented in December 2008 and highlighted that for volume management, Public Service Recruitment System (PSRS)

l'objet d'une dotation. À l'heure actuelle, il y a 129 employés et la Direction générale est presque rendue à pleine capacité. Cela devrait permettre d'assurer une prestation plus efficace et en temps opportun.

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

Donald Lemaire mentionne que nous en sommes à la quatrième année de travail en vertu de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique et que la Direction générale des politiques procède actuellement à l'examen des politiques et des directives. Pour ce qui est des travaux d'examen du Cadre de nomination, un comité a été formé. On procède actuellement à l'élaboration d'un mandat, et toutes les parties intéressées, comme les syndicats, la direction et les employés, seront invitées à participer tout en s'assurant de maintenir les activités de la Direction générale, ajoute-t-il. Il parle également de la Zone

will have a functionality for random selection of candidates as it is the case for FSWEP hiring.

Donald Lemaire also pointed out that Priority Administration personnel and Strategic Consultants, who formerly reported to the Policy Branch, are now part of SASB (non-recovery positions) and report to the Regional Directors.

Item 9- Update from Investigations Branch

Denis Bilodeau mentioned that the Branch will be increasing the communications with Heads of

nationale de sélection devant être mise en œuvre en décembre 2008 et souligne qu'en ce qui concerne la gestion du volume, le Système de ressource de la fonction publique (SRFP) sera doté d'une fonctionnalité pour la sélection aléatoire des candidats, comme c'est le cas pour l'embauche dans le cadre du PFETE.

Donald Lemaire fait aussi remarquer que le personnel travaillant à l'administration des priorités et les conseillers stratégiques qui relevaient auparavant de la Direction générale des politiques font maintenant partie de la DGSDE (postes non assujettis au recouvrement des coûts) et relèvent des directeurs régionaux.

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

Denis Bilodeau mentionne que la direction générale communiquera davantage avec les chefs des

Human Resources across Departments, Union Representatives and all other stakeholders in order to demystify and clarify its role, especially with respect to its investigative authority on allegations of improper political activities and those pertaining to external and internal appointment processes. He invited the Union Representatives to advise the Branch's authorities if they are made aware of cases where the PSC should investigate. Sylvie Rochon asked whether it's possible to request an investigation by the PSC and the Deputy Head simultaneously. Denis Bolideau explained that complaints should go to the Deputy Head first, but a copy should also be sent to Investigations who will follow up on the situation.

Item 10 – Update from Human Resources

Yvette Mongeon announced that a

ressources humaines de l'ensemble des ministères, les représentants syndicaux et tous les autres intervenants en vue de démystifier et de clarifier son rôle, plus précisément en ce qui a trait à son pouvoir d'enquêter au sujet d'allégations d'activités politiques inadéquates et celles concernant les processus de nominations externe et interne. Il invite les représentants syndicaux à signaler aux autorités de la direction générale les cas qui leur sont signalés où la CFP devrait mener une enquête. Sylvie Rochon demande s'il est possible de demander la tenue d'une enquête simultanée par la CFP et l'administrateur général. Denis Bilodeau explique que les plaintes devraient tout d'abord être envoyées à l'administrateur général, mais qu'une copie devrait également être envoyée à la Direction générale des enquêtes qui fera un suivi.

Point 10 – Mise à jour des Ressources humaines

Yvette Mongeon annonce qu'un

new forum, the Human Resources LMCC (HR-LMCC) has been created and the first meeting was held on September 26th. This initiative seemed much appreciated from all participants. There should be approximately four to six of these meetings every year. She also gave an update on the PeopleSoft project.

Meraiah Krebs expressed some concerns with regards to Harassment prevention training not being made available to all employees at the PSC, and that there is apparently no intention to sign an MOU with the Joint Learning Program (JLP) to proceed with the training. Yvette Mongeon highlighted that this subject could be addressed at the next HR-LMCC meeting, that the PSC is in fact interested in the training offered by the JLP but it needs to be presented and approved by EMC.

Item 11 - Round Table

nouveau forum a été créé, soit le Comité consultatif patronal-syndical des Ressources humaines (CCPS-RH) dont la première réunion a été tenue le 26 septembre. Cette initiative semble avoir été appréciée par tous les participants. Il devrait y avoir de quatre à six de ces réunions chaque année. Elle fournit également une mise à jour au sujet du projet PeopleSoft.

Meraiah Krebs exprime des préoccupations du fait que la formation sur la prévention du harcèlement ne soit pas disponible pour l'ensemble des employés à la CFP et qu'il n'existe semble-t-il aucune intention de signer un PE avec le Programme d'apprentissage mixte (PAM) en vue de procéder à la formation. Yvette Mongeon souligne que ce sujet pourrait être abordé au cours de la prochaine réunion du CCPS-RH, que la CFP est en fait intéressée par la formation offerte par le PAM mais que cela doit être présenté au CEG et être approuvé par ce dernier.

Point 11 - Tour de table

No additional issues were brought to the table.

Aucune autre question n'est soulevée.

Item 12 - Closing Remarks

Point 12 - Mot de la fin

The meeting was adjourned at 12:30 p.m.

La réunion prend fin à 12 h 30.

La prochaine réunion se tiendra durant la troisième semaine du mois de juin 2009.

The next meeting will be held in the third week of June 2009.

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