

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

MINUTES / COMPTE RENDU

June 25, 2008 / 25 juin 2008

	Management <u>Partie patronale</u>	Bargaining Agent <u>Partie syndicale</u>
In attendance: Étaient présents :	Maria Barrados Donald Lemaire Gerry Thom Denis Bilodeau Ann Mowatt Mary Clennett Paula Green Suzanne St. George	Michel Daoust Debbie Cooper Bob Kingston Meraiah Krebs Sylvie Rochon Carole Sage
Guests: Invités :	Carole Beauvais	
Regrets: Absences motivées :		Jacques Dupont
Secretary: Secrétaire :	JoAnne Matte	

Item 1 - Opening remarks by the President.

Maria Barrados made her opening remarks by pointing out that her entire executive team was present with the exception of Jean Ste-Marie.

The President underlined the importance of the Public Service Commission (PSC) Centenary and made reference to the pamphlet which provides an historical overview of the Commission.

Point 1 - Mot d'ouverture de la présidente

Maria Barrados commence son mot d'ouverture en soulignant la présence de toute son équipe de direction à l'exception de Jean Ste-Marie.

La présidente souligne l'importance du centenaire de la Commission de la fonction publique (CFP) et fait référence au dépliant qui fournit l'historique de la Commission.

The President made reference to the Clerk of the Privy Council's *Fifteenth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada* which also contained the second report of the Advisory Committee on the Public Service, co-chaired by Don Mazankowski and Paul Tellier. The Advisory Committee recommended changes to the human resources governance and accountability structure, including a single, smaller Central Agency supporting and overseeing departmental leadership on human resources management. It also recommended that the essential responsibility of the PSC for safeguarding merit in appointments and the non-partisan character of the Public Service be reaffirmed.

The President provided an update on the **Horizontal Review** involving the PSC, the Canada Public Service Agency (CPSA), the Canada School of Public Service, the Public Service Labour Relations Board (PSLRB), the Public Service Staffing Tribunal (PSST) and Treasury Board Secretariat (TBS) of Canada. This review was aimed at ensuring the efficiency and effectiveness of central human resources management and policy functions and to reduce duplication in the provision of human resource services to departments and agencies. The review would also clarify the roles and responsibilities of the entities; make the central agencies smaller; and ensuring that the PSC stays independent in reporting to Parliament. Recommendations are expected to be tabled by the end of July to the Treasury Board (TB) and the Prime Minister.

La présidente fait référence au document du Greffier du Conseil privé intitulé *Quinzième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*, qui contient aussi le second rapport du Comité consultatif sur la fonction publique, coprésidé par Don Mazankowski et Paul Tellier. Le Comité consultatif recommande des modifications à la gouvernance des ressources humaines et à la structure de reddition de comptes, y compris la création d'un organisme central unique et plus petit pour soutenir et superviser le leadership ministériel en matière de gestion des ressources humaines. Il recommande aussi de réaffirmer que la responsabilité essentielle de la CFP est de préserver le principe du mérite dans les nominations et le caractère impartial de la fonction publique.

La présidente communique les renseignements les plus récents sur **l'examen horizontal** touchant la CFP, l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC), l'École de la fonction publique du Canada, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada. Cet examen visait à assurer l'efficacité et l'efficacités de la gestion centrale des ressources humaines et des fonctions stratégiques, ainsi qu'à réduire le dédoublement des services de ressources humaines aux ministères et aux organismes gouvernementaux. L'examen permettrait aussi de clarifier les rôles et les responsabilités des entités, viserait à réduire la taille des organismes centraux et à assurer le maintien de l'indépendance de la CFP face au Parlement. Les recommandations devraient être déposées au Conseil du Trésor (CT) et présentées au premier ministre d'ici

Ms. Barrados provided an update on the recent **Employee Engagement Survey and Action Plan** to address the issues raised by employees. The action items include: 100% completion of employee learning plans, learning sessions and access to language training; communication of the various Development Programs to employees; hosting a conference for managers and senior staff at the EX minus 1 level; and review of the awards and recognition framework.

Bob Kingston pointed out that the layout of the survey results was confusing (going from best to worst, then from worst to best) and suggested that the results be presented in a consistent layout.

Carole Sage congratulated the Audit, Evaluation and Studies Branch (AESB) for establishing an ES Development Program. The President added that the PSC also has Development Programs for PEs. Bob Kingston asked about the selection process and qualifications pertaining to the development programs. Gerry Thom explained that the selection and qualifications are specific for each Program. The first step is to communicate the existence of the various development programs to PSC employees and the next step is to review them to determine what linkages could be built between the programs. Once employees enter into a development program through a selection process, they have to meet pre-determined criteria and competencies in order to qualify for advancement under that Program. Bob

la fin de juillet.

Mme Barrados présente les dernières nouvelles concernant le **sondage sur l'engagement des employés et le plan d'action** pour s'attaquer aux problèmes signalés par les employés. Les mesures à prendre comprennent : l'élaboration complète des plans d'apprentissage des employés, les séances d'apprentissage et l'accès à la formation linguistique; la communication des divers programmes de perfectionnement aux employés; la tenue d'une conférence pour les gestionnaires et le personnel des échelons supérieurs au niveau EX moins 1; et l'examen du cadre des primes et reconnaissance.

Bob Kingston signale que la présentation des résultats du sondage porte à confusion (réponses allant du meilleur au pire, puis du pire au meilleur) et suggère qu'elle soit plus uniforme.

Carole Sage félicite la Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études (DGVEE) pour la création d'un programme de perfectionnement ES. La présidente ajoute que la CFP dispose également de programmes de perfectionnement pour les PE. Bob Kingston s'informe du processus de sélection des programmes de perfectionnement et des qualifications exigées pour chacun d'entre eux. Gerry Thom explique que chacun des programmes possède ses propres critères de sélection et de compétences. La première étape consiste à faire connaître l'existence des divers programmes de perfectionnement aux employés de la CFP. La suivante est d'examiner les programmes pour établir les liens qu'on peut faire entre eux. Une fois que les employés sont admis dans un

Kingston expressed his concerns regarding access to the information concerning job opportunities. The President invited the Unions to let management know of any problems brought forward by their members to that effect.

Bob Kingston asked to be kept apprised of the development with respect to the review of the Awards and Recognition framework. The President proposed to share the current framework with the Unions for their information and feedback.

With respect to communication of the 18 month commitment, Bob Kingston asked the President if she had considered making it a challenge for the managers to encourage their employees to stay. The President stated that this was the intent and made reference to best practices contained in a deck on: *Engaging Talent, New Insights from Today's Workforce*, which would be made available to the Unions.

The President also talked about the Innovation 2008 initiative, an on-line consultation exercise which allowed employees to put forward suggestions and innovative ideas. Gerry Thom indicated that the blog was available on the Intracom and that 30 to 40 suggestions had been received so far. He also confirmed that the President's blog would remain available all year long and suggestions would be communicated to the appropriate Vice-President for consideration.

programme de perfectionnement par processus de sélection, il doivent satisfaire à des critères établis au préalable et posséder les compétences exigées pour être admissible à une promotion dans le cadre de ce programme. Bob Kingston exprime de l'inquiétude quant à l'accès à l'information sur les possibilités d'emploi. La présidente invite les représentants syndicaux à informer la direction de tout problème à cet égard.

Bob Kingston demande qu'on le tienne au courant de la progression de l'examen du cadre des primes et reconnaissance. La présidente propose aux représentants syndicaux de prendre connaissance du cadre actuel et de lui présenter leurs commentaires.

En ce qui concerne la communication relative à l'engagement de 18 mois, Bob Kingston demande à la présidente si elle a envisagé de donner pour mission aux gestionnaires d'encourager leurs employés à rester. La présidente répond que c'était le but visé et fait référence aux pratiques exemplaires décrites dans une présentation intitulée *Engaging Talent, New Insights from Today's Workforce*, qu'elle compte remettre aux représentants syndicaux.

La présidente parle aussi de l'initiative Innovation 2008, un exercice de consultation en ligne qui permet aux employés de formuler des suggestions et des idées novatrices. Gerry Thom indique que le blogue est accessible sur l'Intracom et qu'on a reçu 30 à 40 suggestions à ce jour. Il confirme aussi que le blogue de la présidente demeurera accessible toute l'année et que les suggestions seront communiquées au vice-président concerné.

Follow-up: The PSC Awards and Recognition Framework and the document: *Engaging Talent, New Insights from Today's Workforce* were sent to Unions July 8, 2008.

Item 2 - Approval of minutes of November 1, 2007 meeting.

Paula Green requested the approval of the minutes of the November 1, 2007 and confirmed that all action items had been addressed.

Meraiah Krebs enquired about training on the Duty to Accommodate although the Agency had not yet released the new policy. Paula Green explained that the PSC has been involved and working with the CPSA on this. For example, the PSC participated in conferences dealing with the duty to accommodate with the Canadian Human Rights Commission and the Agency. It was recognized that we need to train our managers and employees as part of the policy implementation.

Bob Kingston reminded that the PSC must work with the Union to develop the policy and training in accordance with the *Employment Equity Act*, *Canadian Human Rights Act*, and the new policy. Paula Green indicated that as a member of the National Joint Council (NJC) Joint Employment Equity Committee (JEEC), the PSC has been working with CPSA, Unions and departments on co-developing training material on the duty to accommodate. She acknowledged the importance of Union involvement in the development of training programs for employees.

Suivi : Le cadre des primes et reconnaissance de la CFP et le document intitulé *Engaging Talent, New Insights from Today's Workforce* ont été envoyés aux représentants syndicaux le 8 juillet 2008.

Point 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 1^{er} novembre 2007

Paula Green demande que le Comité approuve le compte rendu de la réunion du 1^{er} novembre 2007 et confirme que toutes mesures décidées ont été prises.

Meraiah Krebs s'informe de la formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, bien que l'Agence n'ait pas encore publié sa nouvelle politique. Paula Green explique que la CFP a collaboré avec l'AFPC (l'Agence) à ce sujet. Par exemple, la CFP a participé à des conférences sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Agence. On y a reconnu le besoin de former nos gestionnaires et nos employés dans le cadre de la mise en œuvre de la politique.

Bob Kingston rappelle que la CFP doit travailler avec le syndicat pour élaborer la politique et la formation conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la nouvelle politique. Paula Green indique qu'en tant que membre du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du Conseil national mixte (CNM), la CFP a travaillé avec l'AFPC, les syndicats et les ministères à l'élaboration conjointe du matériel didactique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Elle reconnaît l'importance de la participation du

syndicat dans l'élaboration des programmes didactiques à l'intention des employés.

Debbie Cooper enquired about the Labour Relations Training. Suzanne St-George confirmed that a consultant was hired and workshops were being delivered. The members of the Union expressed their concerns and asked if they could be given an opportunity to comment on the training package. Paula Green agreed to send them a copy so they could review and provide comments before the next training course.

Debbie Cooper s'informe de la formation sur les relations de travail. Suzanne St-George confirme qu'on a engagé un consultant et qu'on a tenu des ateliers. Les membres du syndicat ont exprimé leurs préoccupations et demandé si on pouvait leur donner la possibilité de commenter le matériel didactique. Paula Green accepte de leur envoyer une copie pour qu'ils l'examinent et le commentent avant le prochain cours de formation.

A discussion took place and it was determined that there was a need to clarify the expectations of both parties with respect to co-development and consultation with the Unions. Bob Kingston proposed that issues such as this one be discussed in another forum where informal discussions can take place as it is being done in other departments. It was agreed to create this new forum: HR-LMCC and to organize a meeting before the next LMCC.

On discute du sujet et on conclut qu'il faut clarifier les attentes des deux parties relativement à l'élaboration conjointe et à la consultation des syndicats. Bob Kingston propose que les sujets comme celui-ci soient discutés dans un cadre informel, comme cela se fait dans d'autres ministères. On accepte de créer ce nouveau forum, le CCPS-RH, et d'organiser une réunion avant la prochaine réunion du CCPS.

Follow-up: The Labour Relations Training package was sent to the Unions for review and comments on July 8, 2008.

Suivi : Le 8 juillet 2008, le matériel didactique sur les relations de travail a été envoyé aux syndicats pour qu'ils l'étudient et le commentent.

Item 3- Various

Evelyne Girard, Ombudsman, provided an update and examples of the types of interventions she is making. She informed participants of the name change of the office to Office of the Ombudsman, Ethics and Conflict Resolution. Training on conflict management and the Informal Conflict Management System (ICMS) is being delivered twice monthly and approximately

Point 3 - Divers

Evelyne Girard, ombudsman, présente des renseignements récents et des exemples relatifs à ses interventions. Elle informe les participants du changement de nom de son bureau pour Bureau de l'ombudsman, éthique et résolution des conflits. La formation sur la gestion des conflits et le Système de gestion informelle des conflits (SGIC) se donne deux fois par mois, et

350 employees in the NCR and regions have been trained. She also mentioned the Code of Conduct which is being revised by the Agency which should be available soon so the PSC can develop its own in consultation. Debbie Cooper enquired about the use of ICMS. Evelyne Girard indicated that they do interventions in attempts to resolve conflicts. JoAnne Matte also informed participants that the PSC also uses the services of Preventive Mediation offered by the PSIRB.

Item 4- SASB Update

Donald Lemaire gave an update on SASB Transformation. He indicated that the Transformation Office, which had been created to initiate the transformation, was dismantled as of April 1, 2008. He informed participants of the creation of a Central Operations for the Regions being managed by Johanne Poulin as Director General and the Integrated Services administered by Carole Beauvais where Branch HR issues and training will now be handled. He indicated that lots of consultations and meetings took place and that the demand for services from Departments has constantly increased since last fall. One of the challenge for SASB in the implementation of cost recovery is to find a funding mechanism that will allow for timing differences between expenditures and revenues (multi-year focus). TBS is being consulted to determine the best option(s).

Carole Beauvais added that implementation of the new structure is being done step by

environ 350 employés de la RCN et des régions l'ont suivie. Elle mentionne également le Code de conduite, actuellement révisé par l'Agence, qui devrait être disponible bientôt et permettre à la CFP de produire le sien après consultation. Debbie Cooper s'informe de l'utilisation du SGIC. Evelyne Girard indique qu'on s'en sert pour résoudre des conflits. JoAnne Matte ajoute que la CFP utilise aussi les services de médiation préventive de la CRTFP.

Point 4 - Le point sur la DGSDE

Donald Lemaire fait le point sur la transformation de la DGSDE. Il indique que le Bureau de transformation, créé pour lancer la transformation, a été dissout le 1er avril 2008. Il informe les participants de la création d'un service central des opérations pour les régions dirigé par Johanne Poulin, à titre de directrice générale, et de services intégrés gérés par Carole Beauvais qui traiteront maintenant les questions de RH de la direction générale et la formation. Il indique qu'on a consulté et rencontré beaucoup de gens et que les demandes de services de la part des ministères ont augmenté constamment depuis l'automne dernier. Un des défis de la DGSDE dans la mise en œuvre du recouvrement des coûts est de trouver un mécanisme de financement pour les périodes creuses entre le moment où les dépenses sont engagées et le moment où les recettes sont générées (plan pluriannuel). On consulte présentement le SCT pour déterminer quelles sont les meilleures options.

Carole Beauvais ajoute que la mise en œuvre de la nouvelle structure se fait étape par

step over a period of 3 years and that a lot of consultation was done with employees and Union representatives. She confirmed that they currently reviewed 38 job descriptions out of 78 that need to be reviewed. They are currently running a pilot in Halifax for assessment services by psychologists and recommendations for a regional delivery model will be made. A communication strategy will be developed in collaboration with the Unions to address questions pertaining to classification of new/revised job descriptions.

She gave feedback on the training passport which includes mandatory and optional courses for employees. Over 114 employees attended the mandatory training course on Service Philosophy, which will be amended based on comments received.

She also addressed the survey that was conducted on Transformation which showed that 83% of the respondents indicated that they understood the vision, they were ready to go and happy to be participating in various working groups established to further advance the transformation. She noted that although some employees were worried back in January with respect to their new role and responsibilities, it appeared that in April, they were less worried and a lot of things were clarified for the employees. When Bob Kingston asked her if this information was validated through another survey, she responded no but according to the feedback that Mr. Lemaire got when he visited the regions, it appeared that it alleviated some of the earlier preoccupations. Donald Lemaire confirmed that some employees were not comfortable with the idea of selling the services, the

étape sur une période de trois ans et qu'on a beaucoup consulté les employés et les représentants syndicaux. Elle confirme qu'on a actuellement examiné 38 des 78 descriptions de postes qu'il faut examiner. On mène actuellement un projet pilote à Halifax pour les services d'évaluation par des psychologues et des recommandations suivront pour établir un modèle régional de prestation de services. On élaborera aussi une stratégie de communication avec les syndicats pour traiter des questions de classification des nouvelles descriptions de travail ou de celles qui ont été révisées.

Elle formule des commentaires sur le passeport de formation qui comprend des cours obligatoires et optionnels pour les employés. Plus de 114 employés ont participé à la séance de formation obligatoire sur la philosophie du service, qui sera modifiée en fonction des commentaires reçus.

Elle parle également du sondage mené sur la transformation qui montre que 83 % des répondants comprennent la vision, qu'ils sont prêts à aller de l'avant et heureux de faire partie de divers groupes de travail mis sur pied pour faire progresser davantage la transformation. Elle note que malgré l'inquiétude manifestée au mois de janvier par certains employés relativement à leurs nouveaux rôles et responsabilités, il semble qu'en avril, cette inquiétude se soit apaisée et que beaucoup de choses aient été clarifiées. Bob Kingston lui demande si cette information a été confirmée par un autre sondage; elle répond que non, mais que selon les commentaires recueillis par M. Lemaire lors de ses visites en régions, il semblerait que certaines de leurs inquiétudes se sont dissipées. Donald Lemaire confirme que certains employés ne se sentaient pas à l'aise avec l'idée de vendre les services.

market approach, but were given an opportunity to express their concerns to that effect.

Donald Lemaire also raised the aspect of Quality Control and clarifications of the expectations. Bob Kingston suggested that the PSC may wish to consider consulting people involved with ISO training and evaluation. Mr. Lemaire acknowledged that it was a good point and will explore this possibility.

Item 5- Branch updates

Ann Mowatt, in replacement of Jean Ste-Marie, gave an update for the Policy Branch and provided details on the structural changes; the creation of a directorate for Political Activities and another for Delegation and Accountability. She gave a brief overview of the various activities within the Branch. Bob Kingston enquired about the type of complaints that were being investigated by the PSC pertaining to political activities. Denis Bilodeau and Ann Mowatt indicated that anyone can make allegations with respect to any violation of the provisions governing political activities in the *Public Service Employment Act* (PSEA). They indicated that a description of what constitutes political activities is available on the PSC website and can be provided to the Union for their information.

Mary Clennett gave an update for AESB. She spoke about the 3 year audit plan and the 5 year evaluation plan of the PSEA. She mentioned that capacity building for AESB was a preoccupation. She talked about the ES Development Program for recruitment

d'appliquer une approche de marché, mais qu'on leur a donné la possibilité d'exprimer leurs préoccupations à ce sujet.

Donald Lemaire traite aussi de l'aspect du contrôle de la qualité et de la clarification des attentes. Bob Kingston souligne que la CFP pourrait désirer consulter des gens ayant une expertise sur la norme ISO et l'évaluation. M. Lemaire reconnaît que c'est une bonne idée et qu'il va y réfléchir.

Point 5 - Renseignements récents sur les directions générales

Ann Mowatt, qui remplace Jean Ste-Marie, donne des renseignements sur la Direction générale des politiques et présente des détails sur les changements structurels: la création d'une direction des activités politiques et d'une direction de la délégation et de la responsabilisation. Elle donne un bref aperçu des diverses activités de la Direction générale. Bob Kingston s'informe du type de plaintes sur lesquelles se penche la CFP relativement aux activités politiques. Denis Bilodeau et Ann Mowatt indiquent que chacun peut présenter des allégations relativement à la violation des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) régissant les activités politiques. Ils indiquent qu'on peut trouver sur le site Web de la CFP une description de ce qui constitue des activités politiques et que les membres du syndicat peuvent la consulter.

Mary Clennett donne des renseignements récents sur la DGVEE. Elle parle du plan de vérification de trois ans et du plan d'évaluation de cinq ans de la LEFP. Elle mentionne que le renforcement de la capacité de la DGVEE a causé de

and development purposes. She stated that the competency profile was developed for ES and that there was a lot of consultation with the staff. She also mentioned the new structure for finance and administration services for the branch.

Denis Bilodeau gave an update for the Investigations Branch. He mentioned his involvement as Chair of the Health and Safety Policy Committee. He indicated that 3 meetings were held and that the Unions' participation was appreciated. The committee addressed topics such as the Terms of reference for the committee, risks prevention and training for employees and members of the committee.

Denis Bilodeau then talked about the four components of the Investigations Branch; External Staffing Processes, Political Influence, Fraud and Political Activities. Most of the complaints with respect to political activities dealt with municipal activities. Due to the change in the PSEA, people are unaware that they must obtain prior authorization from the PSC before getting involved in municipal political activities. Sylvie Rochon asked if the information was available to employees. Denis Bilodeau indicated that the information was on the PSC website under Political Activities. He suggested that the Unions visit the site and contact us for any questions or comments.

Gerry Thom gave an update for the Corporate Management Branch. He indicated that it was a stable organization

l'inquiétude. Elle parle du programme de perfectionnement ES aux fins de la dotation et du perfectionnement. Elle indique que le profil de compétences a été élaboré pour les ES et qu'on a beaucoup consulté le personnel. Elle mentionne également la nouvelle structure des services relatifs aux finances et à l'administration de la Direction générale.

Denis Bilodeau donne des renseignements récents sur la Direction générale des enquêtes. Il mentionne sa participation à titre de président du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Il indique que le Comité a déjà tenu trois réunions et que la participation du syndicat a été appréciée. Le Comité a traité de sujets comme son mandat, la prévention des risques et la formation des employés et des membres du Comité.

Denis Bilodeau parle ensuite des quatre types de situations sur lesquels la Direction générale des enquêtes peut enquêter : processus de nomination externes, influence politique, fraude et activités politiques. La plupart des plaintes pour activités politiques concernaient les activités de politique municipale. En raison des modifications à la LEFP, les gens ne savent pas qu'il faut obtenir une autorisation préalable de la CFP avant de s'engager dans des activités de politique municipale. Sylvie Rochon demande si tous les employés en ont été informés. Denis Bilodeau indique que l'information se trouve sur le site Web de la CFP sous le titre Activités politiques. Il suggère aux représentants syndicaux de visiter le site et de communiquer avec nous s'ils ont des questions ou des commentaires à formuler.

Gerry Thom présente des renseignements récents sur la Direction générale de la gestion ministérielle. Il indique que c'est une

with no major changes. He indicated that the biggest role was to support branches. He also mentioned the involvement with SASB's cost recovery project, the Public Service Staffing Modernization Project (PSSMP) and the TB submission for the transition to PeopleSoft, etc.

He spoke about the work of the Accommodation Committee in addressing short and long term accommodation issues, as well as the discussions with Public Works and Government Services Canada (PWGSC) as our lease is ending 2010.

Gerry Thom also stated that he supports the action plan developed with respect to the Employee Engagement Survey by ensuring that training plans and performance appraisals be completed with a 100% rate. He also commented on his involvement in the horizontal review.

Bob Kingston enquired about the time tracking tools being used by SASB which needed to be updated every 15 minutes. Gerry Thom acknowledged that it was being used in some branches. Sylvie Rochon also specified that the Unions were particularly concerned with the leave entry onto these tracking sheets which is in violation of the protection of confidential information. Donald Lemaire confirmed that the tracking of time spent is essential for SASB in billing clients for the rendered services and that it needs to be detailed. Sylvie Rochon pointed out that these issues could have been discussed through consultation with the Union. She also pointed out that some employees were under the impression that it was being used to evaluate their performance although they had been told that it would not be. Donald Lemaire attested that it was being used to establish

organisation stable sans changements majeurs. Il précise que son rôle principal est de soutenir les autres directions générales. Il mentionne également sa participation au projet de recouvrement des coûts de la DGSDE, au Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP), à la soumission au CT pour la transition à PeopleSoft, etc.

Il parle du travail du Comité d'aménagement des locaux pour répondre aux demandes de locaux à court et à long terme, et des discussions avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), car le bail prend fin en 2010.

Gerry Thom déclare aussi qu'il soutient le plan d'action élaboré relativement au sondage sur l'engagement des employés en s'assurant que les plans de formation et les évaluations du rendement sont entièrement achevés. Il livre aussi des commentaires sur sa participation à l'examen horizontal.

Bob Kingston s'informe des outils de suivi du temps utilisés par la DGSDE qui doit être mis à jour toutes les 15 minutes. Gerry Thom reconnaît que certaines directions générales l'utilisent. Sylvie Rochon mentionne également que les syndicats s'inquiètent particulièrement de l'indication des congés sur ces feuilles, car elle est en contravention des dispositions relatives à la protection des renseignements personnels. Donald Lemaire confirme que le suivi du temps est essentiel à la DGSDE pour facturer ses clients pour les services fournis et qu'il lui faut avoir de l'information détaillée. Sylvie Rochon souligne que ces questions auraient pu faire l'objet de consultations avec le syndicat. Elle déclare également que certains employés ont l'impression que ces feuilles servent à évaluer leur rendement, même si on les a assurés du contraire. Donald

service standards and to evaluate the variances. Carole Sage pointed out that it would be appropriate to determine if it was tracking the right things.

Follow-up: The link to the PSC Internet site for Political Activities was sent to the Unions on July 8, 2008.

Item 6- Access to training

Sylvie Rochon has asked that this topic be discussed at the HR-LMCC. She pointed out that any data on access to training should exclude mandatory training. She indicated that her members were complaining that they were only given access to training directly related to their work but that training pertaining to their career development was denied. It was agreed that this would be addressed at the HR-LMCC

Item 7- Harassment prevention in the workplace (training)

Sylvie Rochon also stated that she was opposed to having Labour Relations be responsible for the training on Prevention of Harassment in the Workplace. She also stated that the development of the training should be a joint initiative with the Unions. It was agreed that this item would also be addressed at the HR-LMCC.

Item 8- Update HR

Paula Green indicated that this item would be addressed at the HR-LMCC.

Follow-up: An invitation to the first HR-LMCC meeting to be held on August 19.

Lemaire confirme que la feuille sert à établir des normes de service et à évaluer les écarts. Carole Sage indique qu'il serait bon de voir si la feuille sert à faire le suivi des bonnes choses.

Suivi : Le lien du site Internet de la CFP relativement aux activités politiques a été envoyé aux représentants syndicaux le 8 juillet 2008.

Point 6 - Accès à la formation

Sylvie Rochon demande que ce sujet soit discuté au CCPS-RH. Elle déclare que toute donnée sur l'accès à la formation doit exclure la formation obligatoire. Elle indique que les membres de son syndicat se sont plaints de n'avoir eu accès qu'à la formation directement liée à leur travail. La formation relative à leur perfectionnement professionnel ne leur a pas été accordée. Les membres du Comité estiment que ce sujet relève du CCPS-RH.

Point 7 - Prévention du harcèlement au travail (formation)

Sylvie Rochon déclare également qu'elle est contre l'idée que les relations de travail soient responsables de la formation sur la prévention du harcèlement au travail. Elle déclare aussi que l'élaboration de la formation doit se faire conjointement avec les syndicats. Les membres du Comité estiment que ce sujet relève aussi du CCPS-RH.

Point 8 - Renseignements récents sur les RH

Paula Green indique que ce point sera traité à la réunion du CCPS-RH.

Suivi : Une invitation à la première réunion du CCPS-RH qui aura lieu le 19 août 2008 a

2008 was sent to the Unions on July 18, 2008. Items 6, 7 and 8 will be on the agenda.

été envoyée aux représentants syndicaux le 18 juillet 2008. Les points 6, 7 et 8 seront à l'ordre du jour.

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

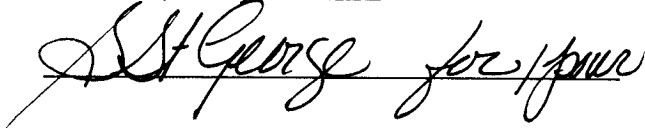
La réunion prend fin à 12 h 30.

The date of the next meeting is confirmed for Friday, October 31, 2008 from 9:30 to 11:30 a.m.

La date de la prochaine réunion est confirmée : le vendredi 31 octobre 2008, de 9 h 30 à 11 h 30.

SIGNED AT OTTAWA, THIS 31 DAY
OF October, 2008

SIGNÉ À OTTAWA, LE 31 DU MOIS
DE October, 2008



Paula Green, A/Director General Human Resources Management Directorate Public Service Commission / Directrice générale intérimaire, 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