

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

MINUTES/COMPTE-RENDU

June 22, 2006/le 22 juin 2006

In attendance: Étaient présents:	Management <u>Partie patronale</u> Mary Clennett Jean-Luc Duval Marc Grenier Donald Lemaire Yvette Mongeon Michel Papineau Anne-Marie Robinson	Bargaining Agent <u>Partie syndicale</u> Michel D'Aoust Bob Kingston Céline Préfontaine Sylvie Rochon
Guests: Invités:	Ginette Danis Céline Lamoureux	Benoit Trottier
Regrets: Absences motivées:		Scott Chamberlain Marc Hockley Gaston Lampron Carole Sage Denis Sicard Claude Vézina Colette Vincelette
Secretary: Secrétaire:	Francine Séguin	

Item - 1 Opening remarks, approval of agenda, minutes and follow-up

Céline Préfontaine, National Director for the Public Service Commission under the Agriculture Union (PSAC) chaired the meeting. She welcomed participants and asked them to introduce themselves.

Céline Préfontaine, Directrice nationale pour la Commission de la fonction publique au Syndicat de l'Agriculture (AFPC) préside à la rencontre. Elle souhaite la bienvenue à

Point - 1 Mot d'ouverture, approbation de l'agenda, du compte-rendu et des suivis.

Elle demande s'il y a des modifications à apporter au compte-rendu du 5 octobre 2005.

tous et invite les participants à se présenter. She asked if there were modifications to be made to the October 5, 2005 minutes.

Item 4 - Transformation at the PSC - as to the remarks made by Anne-Marie Robinson, Vice-President, Corporate Management : the date should read as such "until March 31, 2006". The minutes will be modified accordingly.

Bob Kingston, First National Executive V.P. under the Agriculture Union (PSAC) indicated that the responsibility for employment equity was shared between the Employer and the unions. In this regard, he proposed a co-development approach. Céline Préfontaine proposed the establishment of a directional committee in order to ensure better collaboration.

Michel Papineau, Director General, HR Management will consider this proposal. He mentioned that the number of persons at the PSC belonging to a visible minority group is positive. **(FOLLOW-UP - M. PAPINEAU)**

Item - 2 Update of the Informal Conflict Management System (ICMS)

Ginette Danis, Senior Advisor, Office of Conflict Management, gave an update on the Conflict Management program. She presented a conflict management template aimed at establishing the number of interventions carried out by the various interveners within the workplace (attached document). She specified that since April 1st, 2006, 19 employees have visited the Office. She indicated that all members of the conflict management working group have been consulted in this exercise and

L'item 4 - Transformation à la CFP - Aux remarques apportées par Anne-Marie Robinson, Vice-Présidente, Gestion ministérielle: La date devrait se lire comme "jusqu'au 31 mars 2006". Cette modification sera apportée au compte-rendu.

Bob Kingston, Premier V.-P. exécutif national au Syndicat de l'Agriculture (AFPC) indique que la responsabilité en matière d'équité est partagée entre l'employeur et les syndicats. À cet effet, il propose une approche en co-développement. Céline Préfontaine propose l'établissement d'un comité directionnel afin d'assurer une meilleure collaboration.

Michel Papineau, Directeur général de la Gestion des R.H. considérera cette proposition. Il mentionne que le nombre d'individus appartenant aux groupes de minorités visibles est positif à la Commission. **(SUIVI - M. PAPINEAU)**

Point - 2 Mise à jour du Système informel de Gestion des Conflits (SIGC)

Ginette Danis, Conseillère supérieure, Bureau de la Gestion des Conflits fait une mise à jour sur le programme de Gestion des Conflits. Elle présente un gabarit de gestion de conflit qui vise à établir le nombre d'interventions pratiquées par les différents intervenants du milieu de travail (document attaché). Elle précise que depuis le 1^{er} avril 2006, elle a reçu 19 employé-es à son bureau. Elle indique que tous les membres du groupe de travail sur la gestion des conflits ont été consultés dans cet exercice

participate willingly in this exchange of information.

A consultation with Danielle Golden, Senior Advisor on the *Access to Information Act* has confirmed that the *Act* allows for some verbal exchanges since the interveners have a common objective, which is conflict resolution.

Michel D'Aoust asked who were the participants on the conflict management working group. Ginette indicated that the working group is composed of : Monica Sells, Investigations Officer for the regions, Yvette Mongeon, Vice-President of Investigations, Céline Préfontaine, Carole Sage, CAPE union representative, Helen Lacroix, Coordinator for the Prevention of Harassment and Official Languages, Suzanne Gervais, Chief of Learning and Development, as well as the Staff Relations Advisor. She indicated that the interdepartmental network was very interested in this new tool that she has developed.

Michel D'Aoust would prefer that consultation in this area continue. Michel Papineau suggested the possibility of a different approach to capture the desired information. He proposed that the stakeholders meet in the future in this regard. Ginette Danis went on to indicate that training sessions on the Informal Conflict Management System (ICMS) will be offered in the Fall, 2 of them in Montreal and 6 in the National Capital Region from September to March, in both official languages. More than 35 managers have already been trained and the goal is to train 80 additional managers.

In response to a question by Michel D'Aoust, Ginette Danis mentioned that

et participent volontiers à cet échange d'information.

Une consultation auprès de Danielle Golden, Conseillère principale sur la *Loi sur l'Accès à l'information* a confirmé que la *Loi* permet certains échanges verbaux puisque les intervenants ont un objectif commun, soit la résolution de conflits.

Michel D'Aoust demande qui sont les participants au groupe de travail de gestion des conflits. Ginette indique que le groupe de travail est formé de: Monica Sells, agente d'enquêtes pour les régions, Yvette Mongeon, Vice-Présidente des enquêtes, Céline Préfontaine, Carole Sage, Représentante syndicale pour l'ACEP, Helen Lacroix, coordonnatrice de la prévention du harcèlement et langues officielles, Suzanne Gervais, chef d'apprentissage et développement, ainsi que la conseillère en relations de travail. Elle indique que le réseau interministériel est très intéressé par ce nouvel outil qu'elle a développé.

Michel D'Aoust préférerait qu'on continue la consultation à ce sujet. Michel Papineau suggère la possibilité d'une approche différente pour capter les informations recherchées. Il propose que les intéressés se rencontrent éventuellement à ce sujet. Ginette Danis poursuit en indiquant que des sessions de formation sur le Système informel de Gestion des Conflits (SIGC) seront offertes à l'automne, soit 2 à Montréal et 6 dans la région de la capitale nationale de septembre à mars, dans les deux langues officielles. Plus de 35 gestionnaires ont été formés et on espère former 80 gestionnaires additionnels.

Suite à la demande de Michel D'Aoust, Ginette Danis mentionne qu'il n'y a pas de

there did not exist any policy on the ICMS. She also indicated that a Director General for ICMS will be appointed in the near future at the Public Service Human Resources Management Agency. **(FOLLOW-UP - WORKING GROUP)**

Item - 3 HR Modernization

Céline Lamoureux presented a document on the new staffing system at the PSC. (Document is attached)

She specified that the PSC's delegation guidelines allowed for delegation to the lowest level; the number of delegated managers has gone from 44 to 116. Many managers have been trained, and all of them will be eventually. The training framework is rigid and a manager who does not meet the requirements could have his or her delegation withdrawn. The new guidelines were developed in collaboration with managers, with bargaining agents, the HR Council and PSC specialists. Michel Papineau pointed out that staffing delegation has been aligned with financial authorities as much as possible. Céline indicated that all information of the training process is available on Intra-Com. Also, Céline indicated that a monitoring framework will be developed in the near future. HR planning for 2006/2007 and staffing objectives will soon be developed.

In order to allow managers to exercise their delegated authorities effectively, training tools have been jointly developed. This two-day training is mandatory.

Bob Kingston asked if new information sessions would be held in the Fall and

politique au sujet du SIGC. Elle indique également qu'un directeur/trice général-e pour le SIGC sera nommé-e sous peu à l'Agence de Gestion des Ressources humaines de la Fonction publique du Canada. **(SUIVI - GROUPE DE TRAVAIL)**

Point - 3 Modernisation des RH

Céline Lamoureux présente le document sur le nouveau système de nomination à la Commission. (Document ci-joint).

Elle précise que les lignes directrices de la CFP en matière de délégation permettent une délégation au plus bas niveau; le nombre de gestionnaires délégués est passé de 44 à 116. Plusieurs gestionnaires ont été formés et tous le seront éventuellement. Le cadre de formation est rigide et un gestionnaire qui ne rencontre pas les exigences peut se voir retirer sa délégation. Les nouvelles lignes directrices ont été développées en collaboration avec les gestionnaires, les agents négociateurs, le Conseil des RH et les spécialistes de la Commission. Michel Papineau précise que la délégation en matière de nomination a été harmonisée avec les autorités financières autant que possible. Céline indique que toute l'information sur le processus d'apprentissage est disponible sur l'intracom. De plus, Céline indique que le cadre de surveillance sera développé sous peu. La planification des R.H. de 2006/2007 et les objectifs de dotation seront bientôt élaborés.

Afin de permettre aux gestionnaires d'exercer efficacement leurs pouvoirs délégués, des outils d'apprentissage ont été développés conjointement. Cette formation de deux jours est obligatoire.

Bob Kingston demande si de nouvelles

Céline indicated that managers as well union representatives will be invited to these sessions. Moreover, union representatives participated in the development of the training. **(FOLLOW-UP - SUZANNE LAROCQUE)**

Céline presented an overview of development activities on the internal organizational audit of the Act throughout the Commission as well as throughout the public service.

Item - 4 Branch Updates

Yvette Mongeon, Vice-President Investigations Branch

Yvette Mongeon indicated that her team is currently dealing with 196 appeals under the old *Employment Act*, at a rate of approximately 15 per month. The team has also received 16 requests for investigations under the new *Act*.

She mentioned that there will be a new framework under Part 5 of the PSEA - Investigations and complains relating to appointments, particularly concerning Articles 66 to 69. She specified that her office has consulted many departments regarding the policy on political activities and that her team is developing a procedures manual. In this regard, she distributed a draft document to the union representatives for consultation and asked for a meeting in September to discuss it. Her staff is now almost at full complement and it is now a matter of training all of the new employees.

Linda Gobeil, Vice-President

séances d'information seront offertes à l'automne et Céline indique que les gestionnaires ainsi que les représentants syndicaux y seront invités. D'ailleurs les représentants syndicaux ont participé au développement de la formation. **(SUIVI - SUZANNE LAROCQUE)**

Céline offre un résumé des activités de développement sur la vérification interne organisationnelle de la Loi à l'échelle de la Commission ainsi qu'à l'échelle de l'administration fédérale.

Point - 4 Mise à jour des Directions générales

Yvette Mongeon, Vice-présidente Direction générale des Enquêtes

Yvette Mongeon indique que son équipe traite présentement 196 appels en vertu de l'ancienne *Loi sur l'Emploi*, soit environ 15 par mois. L'équipe a également reçu 16 demandes d'enquête dans le cadre de la Nouvelle *Loi*.

Elle mentionne qu'il y aura un nouveau cadre en vertu de la Partie 5 de la LEFP - Enquêtes et plaintes relatives aux nominations, particulièrement sur les articles 66 à 69. Elle précise que son service a consulté plusieurs ministères concernant la politique portant sur les activités politiques et que son équipe est à développer un manuel de procédure. À cet effet, elle distribue aux représentants syndicaux un document de travail pour consultation et demande une rencontre en septembre pour en discuter. Son effectif est maintenant presque complet et il s'agit de former tous les nouveaux employé-es.

Linda Gobeil, Vice-présidente

Policy Branch

Marc Grenier replaces the V.P.

Since December 31, 2005, the Branch has continued to work on the Commission's main priority, the full implementation of the new *Employment Act*. The third session of "Get Ready for the new Act" was offered in the National Capital Region and in the various regions throughout Canada in the Spring.

The Commission's Advisory Committee met on June 12. The Commission has developed in new self-assessment tool for the new appointment framework. This tool is designed for managers who wish to measure their knowledge of the Act's appointment framework and is available on the following internet site :

http://www.psc-cfp.gc.ca/psea-lefp/questionnaire/intro_ef.htm

Mary Clennett, Vice-President Audit Branch

Mary Clennett explained that as a result of an audit, whenever a department does not respect the procedures for the application of the Act, corrective measures are put into place and in this regard, she cited the example of the Space Agency for which the results of the audit have been published.

Mary Clennett specified that an organization can ask for an audit or one can be carried out as a result of a complaint.

Céline Préfontaine mentioned that there existed some uncertainty concerning the informal discussions that go on between an employee and the manager after a selection process.

Direction générale des Politiques

Marc Grenier remplace la V.-p.

Depuis le 31 décembre 2005, la direction générale a continué à travailler sur la priorité prédominante de la Commission, soit l'application complète de la nouvelle *Loi sur l'emploi*. La troisième session de «Préparons-nous sur la nouvelle loi» a été offerte dans la Région de la Capitale nationale et dans différentes régions à travers le Canada au printemps.

Le Comité aviseur de la Commission s'est réuni le 12 juin. La Commission a développé un nouvel outil d'auto-évaluation sur le nouveau cadre de nomination. Cet outil s'adresse aux gestionnaires qui veulent mesurer leur connaissance sur le cadre de nomination de la loi et est disponible sur le site internet suivant:

http://www.psc-cfp.gc.ca/psea-lefp/questionnaire/intro_f.htm

Mary Clennett, Vice-présidente Direction générale de la Vérification

Mary Clennett explique que suite à une vérification, lorsqu'un ministère ne respecte pas les procédures pour l'application de la Loi, des mesures correctives sont mises en place et à cet effet, elle cite l'exemple de l'Agence spatiale dont les résultats de la vérification ont été publiés.

Mary Clennett précise qu'une organisation peut demander une vérification ou celle-ci s'effectue suite à une plainte.

Céline Préfontaine mentionne qu'il y a une certaine incertitude concernant les discussions informelles qui ont lieu entre l'employé-e et le gestionnaire suite à un processus de sélection.

Mary Clennett indicated that a 5-year audit plan will be established and that this aspect will be assessed. She mentioned that it is difficult to recruit individuals for her activity sector which is multidisciplinary.

Michel D'Aoust mentioned that the first decision of M. Giguère from the Staffing Tribunal provided precisions regarding the responsibility of managers in this regard. They are encouraged to provide more plentiful information during informal discussions.

**Michel Papineau, Director General
Human Resources Management
Directorate**

Michel Papineau distributed the Commission's new organization chart to participants.

**Anne-Marie Robinson, Vice-President
Corporate Management Branch**

Anne-Marie Robinson pointed out that the memorandum of understanding with the School for pay and IT services has now come to an end.

Discussions for a partnership with PWGSC for IT services have been abandoned since this represented additional conflicts rather than a saving. She indicated that the PSC will not participate in the "CASS" initiative since it must remain an independent agency reporting directly to Parliament.

**Donald Lemaire, Vice-President
Staffing and Assessment Services Branch**

Mary Clennett indique que le plan d'évaluation sera fait sur une période de 5 ans et que cet aspect sera évalué. Mme Clennett mentionne qu'il est ardu de recruter des personnes pour son secteur d'activités qui est multi-disciplinaire.

Michel D'Aoust mentionne qu'une première décision de M. Giguère du Tribunal de la Dotation donne des précisions au sujet de la responsabilité des gestionnaires à ce sujet. Ils seront encouragés à fournir davantage d'informations durant les discussions informelles.

**Michel Papineau, Directeur général
Direction de la gestion des ressources
humaines**

Michel Papineau distribue le nouvel organigramme de la Commission aux participants.

**Anne-Marie Robinson, Vice-présidente
Direction générale de la gestion
ministérielle**

Anne-Marie Robinson précise que le protocole d'entente avec l'École pour la rémunération et les services TI a maintenant pris fin.

Les discussions de partenariat avec TPSGC pour les services TI sont abandonnées puisque cela représenterait des coûts additionnels plutôt qu'une économie. Elle indique que la CFP ne fera pas partie de l'initiative "CASS" puisqu'elle doit demeurer une agence indépendante et se rapporter directement au Parlement.

**Donald Lemaire, Vice-président
Direction générale des services de
dotation et d'évaluation**

Some departments are presently prevailing themselves of their delegation to carry out their recruitment; that is why it is difficult to forecast how many requests will come to the Commission. Mr. Lemaire has put into place the Transformation Office, under the responsibility of Mrs Johanne Poulin. He anticipates presenting an three-year action plan at the end of July. He reiterates that it is difficult to anticipate the evolution of the volume of the Commission's activities since we are in transition between a monopoly and a competitive market.

He imagines having to function under cost recovery and is preparing for this eventuality. He specified that the Commission will ask the Treasury Board Secretariat (TBS) to absorb the costs of service to departments. He concludes that the TBS's position will not be known before 2007.

Item 5 - Round Table

Anne-Marie Robinson proposed that the number of employees in each sector be added to the Commission's organization chart.

Corporate Management Branch : 300 employees
Policy Branch : 140 employees
Investigations Branch : 70 employees
Audit Branch : 90 employees
Staffing and Assessment Services Branch : 480 employees

Direction générale des services de dotation et d'évaluation: 480 employé-es
Michel Papineau mentioned that managers must be successful on the exam to retain their delegation. He indicated that the results of

Présentement certains ministères se prévalent de la délégation pour effectuer leur recrutement, c'est pourquoi il est difficile de prévoir combien de demandes seront présentées à la Commission. M. Lemaire a mis en place le bureau de la transformation sous la responsabilité de Mme Johanne Poulin. Il prévoit présenter un plan d'action pour la fin de juillet échelonné sur 3 ans. Il réitère qu'il est difficile de prévoir l'évolution du volume des activités de la Commission puisqu'on passe d'un monopole à la concurrence.

Il envisage avoir à fonctionner avec recouvrement de coût et se prépare en fonction de cette perspective. Il précise que la Commission demandera au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) d'absorber les coûts du service aux ministères. Il conclue que la position du SCT ne sera pas connue avant 2007.

Point 5 - Tour de table.

Anne-Marie Robinson propose que le nombre d'employé-es dans chaque secteur soit rajouté sur l'organigramme de la Commission.

Direction générale de la gestion ministérielle: 300 employé-es
Direction générale des politiques: 140 employé-es
Direction générale des enquêtes: 70 employé-es
Direction générale de la vérification: 90 employé-es

Michel Papineau mentionne que les gestionnaires doivent réussir l'examen pour maintenir leur délégation. Il indique que les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux « Voici ce que vous

the Public Service Employee Survey “What you told us...” will be available on Friday, June 23. An analysis of the results of the survey as well as of the additional questionnaire for PSC employees will be undertaken, to be able to develop an action plan.

Céline Préfontaine indicated that the Advisory Committee on Continuous Learning for the ED group will be working on the development of a reference framework. Suzanne Gervais and Stan Lee sit on this committee as well as a language assessor from the regions, another from the NCR and a librarian.

Céline thanked all participants. The next meeting will be planned for October 2006.

Next meeting: October 27, 2006

avez dit...» seront disponibles le vendredi 23 juin. Une analyse des résultats du sondage sera effectuée, de même que pour le questionnaire additionnel pour les employés de la CFP pour permettre de développer un plan d'action.

Céline Préfontaine indique que le Comité consultatif sur l'Apprentissage continu pour le groupe ED travaillera sur le développement d'un cadre de référence. Suzanne Gervais et Stan Lee siègent à ce comité ainsi qu'un évaluateur linguistique des régions, un deuxième de la RCN et un-e bibliothécaire.

Céline remercie tous les participants. La prochaine rencontre sera organisée en octobre 2006.

Prochaine réunion: le 27 octobre 2006