

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU**  
**COMITÉ LOCAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CLCPS)**  
**ANCIENS COMBATTANTS CANADA (ACC)**  
**et**  
**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS (ACEP)**  
**tenue le mercredi 7 novembre 2007**

**Président**

Michael Zinck - Syndicat

**Présents**

**Membres de l'IPFPC**

Tara O'Connor

**Membres de la direction**

Charlotte Stewart

Lauren Stewart (étudiante observatrice)

Diane Robertson

Connie Egan

Monique Pendergast

**1. Observations préliminaires, approbation du procès-verbal de la dernière réunion – examen des mesures de suivi de la réunion du 30 novembre 2006**

Le président souhaite la bienvenue aux participants et fait les présentations d'usage. Le procès-verbal est approuvé, sous condition d'une modification. On discute des mesures de suivi.

**2. Le point sur le système de dotation**

Anne Kasycz, gestionnaire des programmes de ressourcement national, fait le point à propos de la modernisation des RH. Elle souligne que le Ministère en est au 18<sup>e</sup> mois de la mise en œuvre. Son service organisera une autre activité de développement conjoint pour la semaine du 20 novembre. On invite un représentant de l'ACEP à y participer. Cela fait suite à l'engagement de la haute direction en vertu duquel les intervenants sont appelés à participer afin que l'on tienne compte des leçons retenues et des rétroactions.

Actuellement, le Ministère juge que le concept du groupe de travail de développement conjoint est en application. Les membres du CRM ont demandé que le groupe leur transmette de la rétroaction, et la sous-ministre a été reconnue pour cette pratique exemplaire.

Anne fait remarquer que les gestionnaires et les RH ont dû faire face à des défis. Dans l'ensemble, il s'agit d'une période d'apprentissage, et Anne participe activement à la résolution de points préoccupants, conjointement avec la direction et le syndicat.

### **Tribunal de la dotation de la fonction publique**

Anne fait état de plaintes portées auprès du Tribunal de la dotation; cependant, les problèmes ont été résolus avant que le Tribunal entame la procédure. Aucune plainte ne provenait d'un membre de l'ACEP de Charlottetown.

Comme c'est aussi le cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, les gestionnaires ne sont pas appelés à la défense. Les employeurs sont présents, mais la défense est présentée par des avocats de la Justice.

L'Agence de la fonction publique du Canada dispose désormais d'un Centre d'excellence afin de soutenir la procédure juridique.

On aimerait que des séances d'information et de formation soient prévues et qu'éventuellement, des réunions conjointes du syndicat et de la direction soient tenues au cours du prochain exercice financier. Michael Zinck répond que le syndicat serait intéressé.

Aucune décision n'a été prise à propos du site Web, et aucune tendance ne se dessine, relativement aux décisions. Le tiers des plaintes portent sur des postes non annoncés.

Il est convenu d'inviter Anne à la prochaine réunion de l'ACEP afin de faire le point à ce sujet.

### **Suivi : Connie**

#### **Renouvellement de la fonction publique**

Anne explique que Bob Mercer est le champion. En ce qui a trait à la dotation, le recrutement postsecondaire est prioritaire. On a éliminé le facteur expérience afin d'utiliser le répertoire du recrutement postsecondaire.

On espère que le recrutement postsecondaire fera partie des plans futurs des RH.

Charlotte ajoute qu'elle espère que le prochain plan des RH, prévu pour décembre, sera mieux harmonisé à de tels outils.

Anne ajoute que le renouvellement touche également le perfectionnement professionnel à l'intérieur des ministères, les nouvelles embauches et l'examen des critères servant à nous assurer que nous disposons de fonctionnaires compétents.

### **3. Mise en œuvre de la classification EC**

Wendell Doyle, gestionnaire de l'Unité de la classification et de la conception organisationnelle, signale que le processus d'évaluation est terminé. Trois comités distincts ont participé à cette évaluation, en plus des agents de classification. Les données d'ACC sont désormais consignées, et plus aucune modification ne sera apportée. Ces données ont été incluses dans le cube de données de l'Agence de la fonction publique. Wendell souligne que deux postes se retrouvent à un niveau inférieur, mais qu'ils sont vacants. L'Unité de la classification effectue un suivi auprès des gestionnaires responsables de chacun de ces postes. Autrement, les résultats sont très bons. L'organisme central est très satisfait. Selon l'analyse du cube de données, 90 % des résultats respectent les normes. Actuellement, on compte 50 ES et 15 SI.

Il y aura une séance d'information pour le CHD. La date de transmission des renseignements aux gestionnaires sera déterminée après cette séance.

La direction et le syndicat reconnaissent l'excellence du travail dirigé par l'Unité de la classification.

### **4. Le point sur le SGIC (Système de gestion informelle des conflits)**

Anthony Saez, directeur général et chef avocat-conseil des pensions, donne quelques explications à propos du SGIC, en soulignant que ce dernier découle du bureau du greffier du Conseil privé et est une initiative touchant l'ensemble du gouvernement fédéral. Chaque sous-ministre avait la tâche d'élaborer un système pour son ministère. On a demandé à Anthony d'être le président pour ACC et on a formé un groupe de travail, conformément aux lignes directrices de l'Agence de la fonction publique du Canada (anciennement l'AGRHFPC). Ce groupe d'environ 27 personnes s'est réuni pour une conférence de trois jours, au terme de laquelle il a proposé un modèle établi selon une analyse des écarts.

On reconnaît qu'ACC se démarque dans certains domaines, par exemple en ayant un Bureau de règlement précoce des conflits.

La prochaine étape consistera à désigner un haut fonctionnaire. Au terme du processus, on passera à la dotation du poste et à la mise au point du cadre de travail.

Michael Zinck souligne qu'il aimerait remercier Kevin Cowieson pour son travail et ses nombreux voyages de part et d'autre du pays en vue d'aider à résoudre les conflits. Il ajoute qu'il était très plaisant de travailler avec Kevin et qu'il désire lui souhaiter bonne chance.

Il est convenu que le SGIC soit à nouveau à l'ordre du jour dans environ six mois.

**Suivi : Connie**

## **5. Tour de table**

Michael :

Les négociations entre l'ACEP et le Conseil du Trésor auront lieu les semaines du 19 novembre et du 11 décembre. Des propositions ont été déposées, et un système de communications réciproques est en place. Michael avertit les membres de ne s'attendre à rien de concret avant décembre 2008.

Il fait actuellement partie du Comité consultatif national sur l'équité en emploi (CCNEE). Il participera, à titre de président du Comité des communications du CCNEE, à une réunion du Comité régional sur l'équité en emploi de l'Ontario (CREEO) afin de discuter des améliorations à apporter au site Web du CREEO. La réunion aura lieu en Ontario.

Charlotte :

Le groupe ES/SI (EC) subit actuellement des pressions découlant de sa charge de travail. Le groupe tente de maintenir son rythme de travail. Charlotte est consciente de la situation et elle prévoit la redresser grâce à la planification opérationnelle. Elle souligne que les avis et les services des professionnels ne peuvent pas être compromis. On reconnaît qu'il s'agit d'un schéma de carrière distinct et que le rôle du groupe est unique, en ce qui a trait à la scolarité et aux obligations, lors de l'approbation. L'ensemble des compétences est unique, et un avis impartial est nécessaire. L'intégrité du système doit être préservée. À l'heure actuelle, le service est extraordinaire. Michael est du même avis.

Charlotte reconnaît qu'on doit garder la solide et indépendante collectivité EC. Michael est encore du même avis.

Diane :

La Direction générale de la vérification et de l'évaluation met en place une nouvelle politique de vérification interne.

La Direction générale a reçu des ressources supplémentaires en vue d'embaucher plus d'ES. Diane fait remarquer que, malgré le besoin urgent de personnel compétent et l'intensification des exigences quant aux compétences requises, on doit quand même répondre aux attentes de la Direction générale de la vérification et de l'évaluation. Cette dernière est en pleine expansion, en raison des politiques et des programmes récemment mis en place.

Diane ajoute qu'il n'est pas facile de trouver des ES possédant les titres de compétence requis. Il existe des écarts entre les personnes qui occupent des postes semblables à divers niveaux. Michael fera part de cette préoccupation, qui représente un enjeu pour ACC, aux responsables de l'administration centrale de l'ACEP.

**Suivi : Michael**

## **6. Clôture et prochaine réunion :**

La prochaine réunion aura lieu dans six mois, soit le 7 mai 2008.