

<p style="text-align: center;">MINUTES</p> <p style="text-align: center;">LOCAL UNION-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEE (LUMCC)</p> <p style="text-align: center;">VETERANS AFFAIRS CANADA (VAC) and THE CANADIAN ASSOCIATION OF PROFESSIONAL EMPLOYEES (CAPE)</p> <p style="text-align: center;">Tuesday, July 15, 2008</p>	<p style="text-align: center;">COMPTE RENDU</p> <p style="text-align: center;">COMITÉ CONSULTATIF SYNDICAL-PATRONAL LOCAL (CCSPL)</p> <p style="text-align: center;">ANCIENS COMBATTANTS CANADA (ACC) et L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS (ACEP)</p> <p style="text-align: center;">Le mardi 15 juillet 2008</p>
<p>Chairperson: Orlanda Drebit - Management</p> <p>In attendance:</p> <p><u>CAPE:</u></p> <p>Michael Zinck Tara O'Connor</p> <p><u>Management:</u></p> <p>Charlotte Stewart Theresa Pound Deborah Bethell Debbie Reddin Terry Wiseman Diane Huard</p>	<p>Présidente : Orlanda Drebit - direction</p> <p>Présents :</p> <p><u>Membres de l'ACEP :</u></p> <p>Michael Zinck Tara O'Connor</p> <p><u>Membres de la direction :</u></p> <p>Charlotte Stewart Theresa Pound Deborah Bethell Debbie Reddin Terry Wiseman Diane Huard</p>
<p>1. Opening remarks, approval of minutes and review of action items from November 7, 2007 meeting</p> <p>The Chair welcomed all to the meeting and facilitated a round table of introductions. The minutes of the November 7, 2007 meeting were approved, followed by the approval of the agenda. A question was raised following the approval of the minutes on where minutes are posted.</p> <p>Action: Michael</p>	<p>1. Observations préliminaires, approbation du compte rendu et examens des mesures de suivi de la réunion du 7 novembre 2007</p> <p>La présidente souhaite la bienvenue aux participants et procède à un tour de table pour les présentations d'usage. Le compte rendu de la réunion du 7 novembre 2007 ainsi que l'ordre du jour sont approuvés. On demande ensuite où il possible de consulter les comptes rendus.</p> <p>Mesure de suivi : Michael</p>

<p>After discussion with Labour Relations it was determined that, due to resource constraints, VAC only publishes National Union - Management minutes on its website, not minutes from Local meetings. As an alternative CAPE will seek to have the VAC - CAPE minutes posted on its (CAPE's) website.</p> <p>Update: CAPE will post PEI Local 102 minutes on its website at www.acep-cape.ca. CAPE Local 102 membership will be informed by e-mail of the website link once the minutes are posted.</p>	<p>À la suite de discussions avec les responsables des relations de travail, on détermine qu'en raison des limites financières, ACC ne publierait sur son site Web que les comptes rendus des réunions du comité syndical-patronal national et non ceux du comité local. Comme solution de rechange, l'ACEP demandera que les comptes rendus des réunions ACC - ACEP soient publiés sur son propre site Web.</p> <p>Le point : L'ACEP publiera les comptes rendus de sa section locale 102 de l'Î.-P.-É. sur son site Web, à l'adresse www.acep-cape.ca. Les membres de cette section recevront par courriel le lien vers le site Web dès que les comptes rendus y seront publiés.</p>
<p>2. Update on the Basic Supervisory/Management Training Program</p> <p>Debbie Reddin, Learning Consultant, provided an update on the Orientation for VA Supervisors and Managers program. The purpose of the program is to complement the Canada School of Public Service's (CSPS) Required Training programs for new managers and supervisors by building knowledge and skills on identified VA specific learning needs for new managers and supervisors.</p> <p>The program will last approximately 4.5 days and topics will include (approved by HRMC): Administrative Law, Classification, Communications, Finance, Information Management, Integrated Human Resource and Business Planning, Labour Relations, Security, Staffing, People Management and Performance Management.</p> <p>The product design and development are being coordinated through the Learning and Organizational Development unit, in consultation with a working group of subject matter experts and an advisory</p>	<p>2. Le point sur le programme de formation de base en gestion et en supervision</p> <p>Debbie Reddin, conseillère en apprentissage, fait le point sur le programme Orientation pour les superviseurs et gestionnaires d'Anciens Combattants. Ce programme vise à compléter les programmes de formation obligatoire de l'École de la fonction publique du Canada, qui est dispensée aux nouveaux gestionnaires et superviseurs d'AC pour accroître leurs connaissances et leurs compétences et ainsi répondre à leurs besoins spécifiques.</p> <p>Le programme durera environ 4 jours et demi et traitera notamment des sujets (approuvés par le CGRH) suivants : droit administratif, classification, communication, finances, gestion de l'information, processus intégré de planification des activités et des ressources humaines, relations de travail, sécurité, dotation, gestion du personnel et gestion du rendement.</p> <p>L'unité Apprentissage et développement organisationnel, de concert avec un groupe de travail formé d'experts en la matière et d'un groupe consultatif, assure la conception et le développement du programme.</p>

<p>group.</p> <p>The target launch date for the program is the 3rd week of February 2009 and it will take place at head office. It is expected that there will be between 16 - 20 participants from across Canada. The CSPS's Required Training programs (Essentials of Supervising in the Public Service or Essentials of Managing in the Public Service) is a prerequisite to the VA specific program. The program will require both pre- and post- activities, including action plans, knowledge transfer activities, follow-up, etc. Senior managers have been approached and are both very supportive and willing to participate.</p>	<p>Le lancement du programme devrait avoir lieu durant la 3^e semaine de février 2009, à l'administration centrale. On s'attend à la présence de 16 à 20 participants de partout au pays. Les participants devront toutefois avoir d'abord suivi les cours obligatoires Principes fondamentaux de la supervision dans la fonction publique ou Principes fondamentaux de la gestion dans la fonction publique de l'École de la fonction publique du Canada. Le programme d'AC comporte la participation à des exercices avant et après les cours, notamment l'élaboration de plans d'action, la participation à des activités de transfert des connaissances et des suivis. Les gestionnaires principaux ont été approchés et ils sont très bien disposés envers le projet et sont désireux d'y participer.</p>
<p>Discussion was held around plans to expand on areas/topics. Debbie explained that there are already more in-depth courses that exist both in-house and through the Canada School of Public Service, as well as other in-house courses that are currently under development. Furthermore, the program will include a learning roadmap for supervisors and managers that will assist them in developing learning plans.</p> <p>Discussion was held on how the 'lost generation' of supervisors and managers would be dealt with. SMC approved that the program be optional for existing supervisors and managers, and this can be part of the learning plan discussion. It was also suggested that existing supervisors and managers be included in the trial program. Debbie will look into this.</p> <p>Charlotte Stewart added that finance</p>	<p>On discute de plans visant à élargir les domaines et sujets. Debbie explique que des cours avancés sont déjà offerts à l'interne et par le biais de l'École de la fonction publique du Canada et que d'autres cours à l'interne sont en cours d'élaboration. Les superviseurs et les gestionnaires recevront aussi un guide d'apprentissage qui les aidera à élaborer des plans d'apprentissage.</p> <p>On discute également de la façon dont les superviseurs et les gestionnaires de la « génération perdue » seraient pris en compte. Le CHD a accepté de rendre le programme facultatif pour les superviseurs et les gestionnaires déjà en place; le programme pourrait faire l'objet d'une discussion sur les plans d'apprentissage. On suggère aussi que les superviseurs et les gestionnaires déjà en place participent au programme-pilote. Debbie étudiera la question.</p> <p>Charlotte Stewart ajoute que des cours sur les</p>

<p>courses are currently being developed, targeted at anyone who has section 34 financial signing authority, and then will be broadened out from there. It is being recommended that the training be mandatory; however, that has not yet been decided.</p> <p>It was agreed to invite Debbie back for an update on this at the next CAPE meeting.</p> <p>Action: Deborah</p> <p>CAPE to identify a member to sit on the advisory committee.</p> <p>Action: Michael</p>	<p>finances ciblant toute personne ayant un pouvoir de signature en vertu de l'article 34 sont en cours d'élaboration et qu'ils seront ensuite offerts à un public plus large. On recommande de rendre la formation obligatoire, mais aucune décision n'a encore été prise.</p> <p>On convient d'inviter de nouveau Debbie pour qu'elle fasse le point lors de la prochaine réunion de l'ACEP.</p> <p>Mesure de suivi : Deborah</p> <p>L'ACEP doit designer un membre devant siéger au comité consultatif.</p> <p>Mesure de suivi : Michael</p>
<p>3. Update on the PSEA Staffing Tribunal</p> <p>Terry Wiseman, Senior Human Resources Consultant, provided an update on the PSEA Staffing Tribunal. Terry explained that Anne Kasycz is the departmental representative on behalf of the Deputy Minister, while Terry coordinates tribunal complaints.</p> <p>In Charlottetown, Head Office, there are currently two outstanding complaints being worked on.</p> <p>No action required.</p>	<p>3. Le point sur le Tribunal de la dotation de la fonction publique</p> <p>Terry Wiseman, conseiller principal en ressources humaines, fait le point sur le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Il explique que Anne Kasycz agit à titre de représentante du Ministère au nom du sous-ministre, alors qu'il (Terry) est pour sa part responsable de la coordination des plaintes présentées au Tribunal.</p> <p>À l'Administration centrale, à Charlottetown, deux plaintes en suspens sont actuellement en traitement.</p> <p>Aucune mesure de suivi n'est requise.</p>
<p>4. Update on the Public Service Renewal</p> <p>Terry explained that Bob Mercer is the Public Service Renewal Champion. He indicated that the Clerk of the Privy Council issued his 15th annual report in March and, in it, described a Public Service Renewal action plan. The action plan focussed on four priorities: Integrated</p>	<p>4. Le point sur le renouvellement de la fonction publique</p> <p>Terry explique que Bob Mercer est le champion du renouvellement de la fonction publique. Il indique que le greffier du Conseil privé a remis son 15^e rapport annuel en mars dernier et qu'il comporte un plan d'action sur le renouvellement de la fonction publique. Ce plan portait principalement sur quatre priorités : un plan</p>

<p>Human Resources and Business Planning, Recruitment, Enabling Infrastructure and Performance Management.</p> <p>Terry indicated that the overall public service target for post secondary recruitment is 4000 offers by March 2009. Our target for this year is 70 appointments. To prepare for this, the unit has gone out to the regions to identify needs and areas to address. The Public Service Commission will provide a definition for 'recent graduate'.</p>	<p>intégré de planification des activités et des ressources humaines, le recrutement, le perfectionnement des employés et l'infrastructure habilitante.</p> <p>Terry indique que l'objectif global en matière de recrutement postsecondaire dans la fonction publique est de 4 000 offres d'ici le mois de mars 2009. Notre objectif, cette année, est de procéder à 70 nominations. Pour ce faire, l'unité s'est rendue dans les régions pour cerner les besoins et les domaines à prendre en compte. La Commission de la fonction publique nous fournira une définition de ce qu'est un « nouveau diplômé ».</p>
<p>Clarification was asked for on the deadline with regards to making offers or appointments. Terry confirmed that 70 offers were to be made by the target date.</p> <p>It was agreed to invite Terry back for an update on this at the next CAPE meeting.</p> <p>Action: Deborah</p>	<p>On demande de clarifier l'échéancier relatif à la présentation d'offres ou de nominations. Terry confirme que 70 offres doivent être présentées d'ici la date d'échéance.</p> <p>On convient d'inviter de nouveau Terry pour qu'il fasse le point à la prochaine réunion de l'ACEP.</p> <p>Mesure de suivi : Deborah</p>
<p>5. Update on the HR Modernization</p> <p>Terry advised that the Public Service Commission is responsible for a 5-year review of the Public Service Employment Act and will be conducting targeted audits. Veterans Affairs has not been identified for a targeted audit, but could be included in interdepartmental audits.</p> <p>The National Area of Selection has not yet been fully implemented. The National Staffing Council has issued a paper on the National Area of Selection. Terry advised that the National Area of Selection will come into force for all departments in December 2008. National Resourcing unit is looking at what the impacts are for our</p>	<p>5. Le point sur la modernisation des RH</p> <p>Terry signale que la Commission de la fonction publique est chargée de procéder à un examen quinquennal de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> et qu'elle procédera à des vérifications ciblées. Anciens Combattants n'a pas été désigné pour une telle vérification, mais il pourrait faire l'objet de vérifications interministérielles.</p> <p>La zone nationale de sélection n'est pas encore entièrement déterminée. Le Conseil national de la dotation a publié un document à ce sujet. Terry nous informe que le concept de zone nationale de sélection entrera en vigueur en décembre 2008 pour tous les ministères. L'Unité de ressource nationale en étudie les impacts sur notre ministère.</p>

department.	
No action required.	Aucune mesure de suivi n'est requise.
<p>6. Information/Learning Sessions</p> <p>Terry advised that, as a recommendation that came out of a co-development session, the National Resourcing unit is currently developing the following training and information sessions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selection Boards (for Selection Board Members) 2. Public Service Staffing Tribunal (for employees) 3. How to Apply to an Internal Process 4. Pools - How do they work? 5. How to Apply to the Public Service <p>Terry also advised that there will be a 3-day National Staffing Conference at the end of October for PEs.</p>	<p>6. Sessions d'information/apprentissage</p> <p>Terry signale que l'Unité de ressourcement national organise les séances de formation et d'information ci-dessous à la suite d'une recommandation formulée lors d'une séance d'élaboration conjointe :</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Jurys de sélection (à l'intention des membres d'un jury de sélection); 7. Tribunal de la dotation de la fonction publique (à l'intention des employés); 8. Comment participer à un processus interne?; 9. Fonctionnement des bassins de candidats; 10. Comment présenter sa candidature pour un poste dans la fonction publique? <p>Terry signale aussi que les PE sont conviés à une conférence nationale sur la dotation d'une durée de trois jours à la fin du mois d'octobre.</p>
<p>The goal of the conference is to build consistency and develop a more common understanding of the processes.</p> <p>It was agreed to invite Terry back for an update on this at the next CAPE meeting.</p> <p>Action: Deborah</p>	<p>La conférence vise à assurer une cohérence et une compréhension commune des processus.</p> <p>On convient d'inviter de nouveau Terry pour qu'il fasse le point lors de la prochaine réunion de l'ACEP.</p> <p>Mesure de suivi : Deborah</p>
<p>7. Discussion with CAPE Head Office re: Challenge recruiting qualified ES employees</p> <p>Michael explained that there is a mobility issue at the ES level which leads to problems with sustainability and career progressions. Due to differences between various groups and levels, it makes it</p>	<p>7. Discussion avec des responsables de l'administration centrale de l'ACEP à l'égard du défi lié au recrutement d'employés qualifiés ES</p> <p>Michael explique qu'il y a un problème de mobilité au niveau ES, ce qui entraîne des problèmes de viabilité et d'avancement professionnel. À cause des différences entre les divers groupes et niveaux, il est difficile pour les</p>

<p>difficult for EC members to move into the other groups via an assignment or deployment. The only way to move between groups is through competitions.</p> <p>Management mentioned that there has been no major recruitment activity recently; however, their ability to attract internal and external Candidates has been good.</p> <p>Michael mentioned that ACOA is converting their policy teams to ES. He also mentioned that pay negotiations have just started but that they are approaching it with the employer that if pay scales could be aligned, then it would be easier to deploy. In terms of negotiation timelines, Michael indicated that he expected ratification to take place in January 2009.</p> <p>It was agreed that Michael would provide an update on this at the next CAPE meeting.</p> <p>Action: Deborah</p>	<p>employés EC de passer à un autre groupe au moyen d'une affectation ou d'une mutation. Les concours constituent la seule façon de passer d'un groupe à un autre.</p> <p>La direction mentionne qu'il n'y a eu aucune activité de recrutement importante récemment. Leur capacité d'attirer des ressources à l'interne et à l'externe est toutefois bonne.</p> <p>Michael indique que l'APECA procède à la conversion des postes des membres de leurs équipes responsables des politiques, qui feront partie du groupe ES. Il indique également que les négociations salariales viennent de débiter, mais que le syndicat propose à l'employeur d'harmoniser les échelles salariales pour faciliter les mutations. En ce qui a trait aux calendriers de négociation, Michael souligne qu'il s'attend à ce que la ratification ait lieu en janvier 2009.</p> <p>D'un commun accord, Michael ferait le point lors de la prochaine réunion de l'ACEP.</p> <p>Mesure de suivi : Deborah</p>
<p>8. Discussion re EC feeder group/EE representation</p> <p>There was a discussion around where we are at in hiring EE members in the department and CAPE group. This is seen as an ongoing challenge, especially in Charlottetown, to ensure that the department mirrors more closely what the rest of Canada looks like.</p> <p>It was mentioned that the Public Service Recruitment initiative this year may assist with this as the deadlines are for offers, not appointments.</p>	<p>8. Discussion relative au groupe de relève EC et aux représentants des groupes désignés</p> <p>On discute de l'état d'avancement de l'embauche de représentants des groupes désignés au ministère et à l'ACEP. On considère qu'il s'agit d'un défi constant, surtout à Charlottetown, puisqu'il faut faire en sorte que le ministère soit davantage le reflet de la diversité que l'on retrouve ailleurs au Canada.</p> <p>On mentionne que l'initiative de recrutement dans la fonction publique de cette année pourrait nous être utile sur ce plan puisque les échéanciers concernent les offres et non les nominations.</p>

<p>It was agreed that an update would be provided on this topic at the next CAPE meeting.</p> <p>Action: Deborah</p>	<p>On convient de faire le point à ce sujet lors de la prochaine réunion de l'ACEP.</p> <p>Mesure de suivi : Deborah</p>
<p>9. Update on Internal Conflict Management System</p> <p>Diane provided an update on the Integrated Conflict Management System (ICMS). She explained that it is a result of new legislation meant to assist departments in dealing with and managing conflict more effectively by working with stakeholders.</p> <p>Diane further explained that an ICMS design was developed after consultation with all stakeholders; and presented to, and endorsed by, SMC in December 2006. The idea was to put all pieces under one umbrella. Michael Zinck is the Project Manager and is developing an implementation work plan, currently focussing on the business processes.</p> <p>It is expected that the ICMS will be up and running in September, and suggested that</p>	<p>9. Le point sur le Système de gestion intégrée des conflits</p> <p>Diane fait le point sur le Système de gestion intégrée des conflits (SGIC). Elle explique qu'il a été créé à la suite de l'adoption d'une loi visant à aider les ministères à intervenir en cas de conflits et à gérer ces derniers de manière plus efficace grâce à la collaboration avec des intervenants.</p> <p>Diane explique de plus que le SGIC a été conçu à la suite de consultations avec les intervenants concernés, puis présenté au CHD qui a ensuite donné son aval en décembre 2006. L'objectif était de regrouper tous les éléments en un seul système. Michael Zinck est le gestionnaire du projet et il procède à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un plan de travail actuellement axé sur les processus administratifs.</p> <p>On prévoit que le SGIC sera fonctionnel en septembre. On suggère à</p>
<p>CAPE think about a union representative for the ICMS Stakeholders' Advisory Committee.</p> <p>CAPE to identify a member to sit on the stakeholders' advisory committee.</p> <p>Action: Michael</p>	<p>l'ACEP de désigner un représentant syndical pour siéger au Comité consultatif des intervenants sur le SGIC.</p> <p>L'ACEP désignera un membre pour le comité consultatif des intervenants.</p> <p>Mesure de suivi : Michael</p>
<p>10. Roundtable</p> <p>Michael expressed his thanks to the Classification team for their work on the EC conversion. Orlanda agreed to send a thank-you to the team as a follow-up item.</p>	<p>10. Tour de table</p> <p>Michael remercie l'équipe de la classification pour son travail sur la conversion du groupe EC. Orlanda convient d'envoyer un mot de remerciement à l'équipe comme mesure de suivi.</p>

<p>Action: Orlanda Message sent July 16, 2008.</p>	<p>Mesure de suivi : Orlanda Message envoyé le 16 juillet 2008.</p>
<p>11. Wrap Up and Next Meeting</p> <p>To be scheduled in six months - January 2009.</p> <p>Next Chair: Michael Zinck</p>	<p>11. Mot de la fin et prochaine réunion</p> <p>La prochaine réunion aura lieu dans six mois, soit en janvier 2009.</p> <p>Prochain président : Michael Zinck</p>