

L'année 2002 en bref



Message du président

L'année 2002 marque une étape importante pour le CCGP. À maints égards, cette année peut être considérée comme déterminante pour l'avenir et le positionnement de notre regroupement, que ce soit pour aider chacun de nos membres à être un véritable partenaire dans son organisation ou encore, pour se tailler une place significative dans la structure de consultation gouvernementale. Fort des résultats de la démarche de positionnement entreprise et complétée en cours d'année, le CCGP a pris des décisions et posé des gestes qui auront assurément un effet structurant pour l'avenir.

Comme nous le précisons dans les pages qui suivent, cette démarche de positionnement a notamment permis d'identifier les leviers majeurs qui conduiront les destinées de notre regroupement au cours des prochaines années. Parallèlement, nous avons procédé à une révision en profondeur de nos structures et de nos mécanismes de travail, ce qui a conduit à la création de cinq comités permanents qui couvrent respectivement un des grands domaines de la gestion des ressources humaines. Qui plus est, et dans l'esprit de collaboration développée au cours des derniers mois, nous avons convenu avec nos collègues du Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique (SSPPF) que les travaux au sein de ces comités seraient réalisés en étroite collaboration. Un signal important du virage amorcé dans le cadre de la modernisation de l'administration publique!

Par ailleurs, l'année 2002 aura aussi permis de poser les jalons d'une concertation plus structurée à l'intérieur même du réseau des directions des ressources humaines. En effet, nous nous sommes assurés que des représentants des réseaux sectoriels en ressources humaines soient membres des comités permanents concernés. Cette façon de faire s'est imposée pour garantir une intégration des expertises, des préoccupations et des solutions envisagées concernant les grands enjeux de la fonction publique. Dans cette foulée, le CCGP s'est également assuré de soutenir des projets initiés par ces réseaux et au besoin, d'en faire la promotion auprès des membres.

Tout en réalisant sa démarche de positionnement, le CCGP n'a pas pour autant négligé de demeurer présent et actif dans des projets majeurs. Les dossiers de la classification des emplois, de la santé des personnes au travail, des compétences du personnel professionnel, etc. ne sont que quelques exemples où le CCGP a assuré une participation active et soutenue. De nombreux efforts ont également été consacrés pour offrir des outils de pointe aux directions des ressources humaines et pour maintenir l'expertise et préparer la relève dans notre réseau.

Nous amorçons donc l'année 2003 avec une grande confiance et une énergie renouvelée pour rencontrer les grands défis qui se profilent déjà à l'horizon. Nous souhaitons que nos interventions soient encore plus pertinentes au regard de l'ambition que nous nous sommes fixée. Nous voulons aussi que ces interventions soient plus modulées, adaptées aux besoins respectifs de nos membres et au contexte particulier dans lequel ils évoluent.

Bien sûr, tous les objectifs que nous avons énoncés et que nous avons à cœur de réaliser exigeront l'implication et l'engagement soutenu de nos membres et de nombreuses personnes de notre réseau. Je profite donc de l'occasion pour réitérer notre appel de collaboration dans l'un ou l'autre des projets que nous mettrons de l'avant. Il en va du dynamisme et de la crédibilité de notre regroupement!

Je tiens finalement à remercier sincèrement mes collègues du Comité exécutif, les très nombreuses personnes qui collaborent de près ou de loin à nos travaux ainsi que nos partenaires pour leur implication et leur expertise qui donnent toute la richesse à notre réseau. Je remercie également tout le personnel du Secrétariat pour leur générosité et leur collaboration de tous les instants.

Le président,



Pierre Grenier

Ce qu'est le CCGP

La constitution

Le Comité consultatif de la gestion du personnel au gouvernement du Québec (CCGP) est le regroupement des directrices et directeurs des ressources humaines des ministères et organismes du gouvernement du Québec.

Cette table interministérielle a été créée en 1966 par la Commission de la fonction publique qui était responsable à l'époque de la gestion du personnel. En 1973, le Conseil du trésor a confirmé le mandat du regroupement.

La mission

Le CCGP favorise et assure la promotion de l'efficacité et de l'efficience de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Québec en privilégiant la concertation, l'échange et l'action.

Ses principaux axes d'intervention sont :

- Le conseil;
- L'information;
- Le développement professionnel.

La structure de fonctionnement

Les membres :

Le CCGP compte dans ses rangs 62 directrices et directeurs des ressources humaines qui représentent respectivement un ministère ou un organisme de la fonction publique du Québec.

Le Comité exécutif :

Le Comité exécutif est composé de 7 membres élus et de la directrice exécutive.

Le Secrétariat permanent :

Le Secrétariat permanent assure la mise en œuvre des projets et des décisions du Comité exécutif et de l'assemblée des membres.

L'équipe du CCGP

Membres (62)

Le Comité exécutif

Pierre Grenier	président	Transports
Yvan Gagnon	vice-président	Environnement
Francine Le Comte	administratrice	Relations avec les citoyens et Immigration
Guy Mercier	administrateur	Affaires municipales et Métropole
Léo Van Den Broek	administrateur	Agriculture, Pêcheries et Alimentation
Kevin Walsh	administrateur	Justice
Magalie Lavoie	administratrice	Commission des transports <i>(fin du mandat en mars 2003)</i>
Jocelyne Tremblay	directrice exécutive	Secrétariat du CCGP

Nos remerciements aux administrateurs qui ont complété leur mandat en 2002 :

Nicole Lévesque	vice-présidente
Paul L'Archevêque	administrateur
Régis A. Malenfant	administrateur

Suite page suivante 

L'équipe du CCGP (suite)

Le Secrétariat permanent

Jocelyne Tremblay	directrice exécutive
Doris Bissonnette	conseillère
Mylène Croteau	soutien administratif
Carole Lavoie	technicienne en administration
Georges Roy	conseiller
Daniel Auclair	pilote des systèmes informatiques

Eric Barbaresso

Larry Delaney

Stéphane Drapeau

Stéphane Harnois

René Pineault

Les comités permanents et les groupes de travail

Le CCGP positionne son action

UN POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE

Dès les premiers énoncés visant l'adoption de la *Loi sur l'administration publique*, les membres du CCGP ont amorcé des réflexions sur les conditions « ressources humaines » qui pourraient conduire à la réussite de la modernisation de l'appareil gouvernemental. C'est dans cette perspective que le CCGP a poursuivi ses réflexions dans l'établissement de ses orientations stratégiques. Déjà, en 2001, les membres avaient posé les premiers jalons en ciblant les grands enjeux et les priorités en ressources humaines de ce contexte de renouveau gouvernemental. Divers projets et actions avaient alors été mis de l'avant, le tout dans l'optique d'une concertation structurée et soutenue entre les membres et les différents partenaires.

Prenant en compte les nombreux travaux et chantiers en cours, l'année 2002 aura permis de définir la contribution spécifique du CCGP à titre de regroupement, confirmant ainsi son rôle de rassembleur du réseau des directions des ressources humaines. Pour ce faire, une importante démarche de positionnement de l'action du CCGP a été entreprise et complétée en cours d'année.

Cette démarche a permis de convenir de l'ambition véritable du CCGP, à savoir que :

« Le regroupement des directrices et directeurs des ressources humaines (le CCGP) contribue de façon significative à faire du personnel de la fonction publique le pivot du succès du renouveau administratif au gouvernement du Québec. »

Pour réaliser cette ambition, trois leviers majeurs ont été identifiés :

- **Le premier est le partenariat des équipes des directions des ressources humaines.**
À cet effet, les équipes des directions des ressources humaines sont des partenaires essentiels au succès des ministères et organismes.
- **Le second est le conseil stratégique du CCGP auprès des décideurs gouvernementaux.**
Le CCGP s'affirme comme un conseiller stratégique incontournable en matière de GRH auprès des décideurs gouvernementaux.
- **Le troisième concerne le focus dans l'action du CCGP.**
Visant une gestion optimale de ses résultats, le CCGP aligne son organisation interne sur ses orientations stratégiques.

UNE STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT INTÉGRÉE

L'identification de ces leviers a notamment donné lieu à une révision en profondeur des structures de travail du CCGP et à la création, à l'automne 2002, de cinq comités permanents. Chacun des comités couvre un grand champ de la gestion des ressources humaines, soit :

- La structure et l'organisation;
- La gestion de la main-d'œuvre;
- La mobilisation et les compétences;
- La qualité du milieu de travail;
- L'innovation et l'évolution de la fonction « ressources humaines ».

À cet égard, il importe de mentionner que, compte tenu de champs d'intérêts convergents, il est apparu évident que cette structure de travail devait permettre une collaboration soutenue avec le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique (SSPFP).

Sur le plan des bénéfices escomptés, mentionnons notamment que la création de tels comités aura pour effet de donner un caractère de permanence et de continuité aux travaux du CCGP. Pour sa part, le SSPFP sera plus efficacement alimenté sur les besoins et les réalités des ministères et organismes.

LEVIER 1

Le partenariat des équipes des directions des ressources humaines (DRH)

Les équipes des DRH sont des partenaires essentiels au succès des ministères et organismes.

Les interventions réalisées et envisagées par le CCGP en cette matière portent sur les compétences des équipes en place, sur la prestation de services des directions des

ressources humaines, sur l'alignement du cadre de gestion aux besoins organisationnels ainsi que sur l'évolution de la « fonction » ressources humaines.

1.1 Les compétences et le rôle d'intervention

Objectifs :

- Renforcer les compétences et le rôle des DRH dans un contexte de partenariat;
- Contribuer au maintien de l'expertise et de la qualité de service des DRH.

Réalisations :

La formation des membres

Les enjeux actuels des organisations publiques interpellent fortement la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines et par conséquent, le rôle des personnes qui y œuvrent. Elles sont conviées à devenir de véritables partenaires à la réalisation des objectifs organisationnels. Pour ce faire, nous avons élaboré un devis précisant les paramètres de « l'apprentissage au partenariat », précisant notamment les compétences recherchées, l'approche envisagée de même que les formules qui pourraient être mises de l'avant pour favoriser les apprentissages.

Les assemblées

Lieu de rencontre, d'information et d'échanges entre les membres, les assemblées mensuelles sont aussi une occasion de réflexions stratégiques et de prises de positions concertées. C'est pourquoi, dans la foulée du positionnement de l'action du CCGP, nous avons revu la structure des assemblées pour assurer la cohérence à cet égard. Divers blocs sont prévus :

- Un premier bloc d'information sur les grands dossiers gouvernementaux;
- Un deuxième bloc d'échanges et d'orientations;
- Un troisième bloc consacré aux discussions libres.

Cette période de « forum ouvert » permet aux membres de partager leurs préoccupations, leurs réflexions et, au besoin, à prendre action, au regard de dossiers horizontaux.

- Un quatrième bloc permettant de recevoir une conférencière ou un conférencier de renom nous entretenant d'un sujet d'actualité.

À cet égard, nous avons reçu M. Bernard Galambaud, professeur en gestion des ressources humaines à l'École supérieure de commerce de Paris; il nous a entretenus de la préoccupation « performance » que doit avoir une DRH.

- Un cinquième bloc offrant une réflexion plus approfondie sur un thème particulier. Au cours de l'année 2002, nous avons tenu quatre ateliers d'intérêt général :
 - La reconnaissance au travail, le 11 avril;
 - Le cadre de gestion des ressources informationnelles, le 13 juin;
 - L'expérience des sites pilotes de GIRES, le 10 octobre;
 - La gestion des ETC, le 22 novembre.

Les rencontres du Comité exécutif

Le Comité exécutif fixe les priorités d'intervention du CCGP et s'assure de leur réalisation.

De façon spécifique mais non exhaustive, voici quelques-uns des sujets qui ont été discutés au Comité exécutif :

- Élaboration d'un positionnement, choix des priorités et adoption du plan stratégique du CCGP 2002-2005;
- Stratégie de mise en œuvre de la politique sur la santé des personnes;
- Orientations quant à l'implication du CCGP en matière de négociations dans la fonction publique;
- Orientations quant au mandat du Comité conjoint SSPFP/SPGQ/CCGP sur le profil de compétences du personnel professionnel;
- Orientations et décisions concernant la classification des emplois, notamment celles relatives aux CGRH;
- Positionnement sur un projet de plan de travail déposé par le SSPFP concernant la gestion des compétences, du rendement et de la carrière dans GIRES;
- Orientations relatives aux rencontres exécutives SSPFP/CCGP.

La mise à niveau des compétences et la préparation de la relève

Les nouvelles approches en matière de gestion des personnes, les nombreux départs à la retraite et l'arrivée de jeunes pour prendre la relève sont autant de facteurs qui contribuent à créer une importante demande en matière de formation.

Pour l'année 2002, les activités reliées à la formation du personnel des DRH ont été relativement importantes, comme en font foi les données suivantes :

Domaine des relations du travail

Mis en branle en 2001, le Programme de formation en relations du travail, qui vise autant le développement des compétences de « savoir-être » et de « savoir-faire » que celles reliées aux connaissances de pointe, a connu un vif succès dès ses débuts. Cette lancée s'est poursuivie en 2002 puisque pas moins de 220 personnes se sont inscrites aux différents modules. Ce phénomène de participation s'explique en grande partie par l'universalité du programme et le très haut taux de

satisfaction des personnes participantes, qui se loge au-delà de 90 %.

Domaine de la retraite

Ce programme, qui s'adresse aux responsables de retraite dans les m/o, a été développé par une personne ressource de la SAAQ; les objectifs sont de familiariser et de sensibiliser les personnes participantes aux différents aspects de l'exercice de telles fonctions, de les informer sur les rôles des organismes concernés, sur l'ensemble des régimes collectifs et leurs modalités spécifiques d'application et de les habiliter à l'utilisation des outils de support.

Sur le plan des outils de support, le CCGP coordonne la réalisation et le financement des activités pour la migration et la pérennité d'un programme informatisé de retraite (PIR).

Domaine du développement

Les responsables du Comité interministériel de développement (CID) ont élaboré une démarche et un processus pour l'accueil et la formation de nouveau personnel en développement.

Domaine de la paie

La mise en place d'un nouveau système de paie et de gestion intégrée des ressources (GIRES) rend laborieux le maintien de l'expertise sur le système actuel de paie (SAGIP), dont la vie utile n'est plus que de quelques années.

Dans ce contexte, des dispositions ont été prises pour connaître les besoins et les ressources disponibles.

La gestion des connaissances

Le maintien de l'expertise et de la qualité des services, dans un contexte de renouvellement des ressources humaines de la fonction publique, est au cœur des préoccupations des intervenants en GRH.

C'est pourquoi, en 2002, le CCGP a suivi de près les activités, les travaux et les publications concernant les différentes approches en matière de gestion des connaissances, permettant ainsi de proposer à ses membres des outils pouvant les soutenir face aux problématiques émergentes.

1.2 La prestation de services des DRH

Objectifs :

- Optimiser la contribution RH aux résultats d'affaires;
- Valoriser de façon concrète les pratiques RH innovatrices et à haut rendement.

Réalisations :

L'intranet du CCGP

À l'été 2002, le CCGP amorçait une opération de refonte de son site intranet afin de répondre aux besoins exprimés par les membres et le personnel de leur équipe.

L'aspect graphique du site et sa structure ont été renouvelés selon les nouvelles tendances en matière de navigation Web. Des accès dynamiques y ont été intégrés permettant ainsi aux utilisateurs de créer des forums, d'importer ou d'exporter des données, de s'abonner aux rubriques qui les intéressent, etc. D'autre part, les logiciels à utiliser, le matériel à privilégier, la plate-forme supportant le site ainsi que les opportunités d'hébergement ont tous fait l'objet d'évaluation en fonction des besoins exprimés et des contraintes de sécurité.



Le benchmarking en gestion des ressources humaines

Amorcé en tant que projet en 2001, le benchmarking en GRH est passé au stade d'outil de travail en 2002, permettant ainsi d'atteindre les objectifs recherchés au plan de l'information de gestion. Constituée de deux volets, cette démarche effectuée auprès de ministères et organismes volontaires, fournit aux membres une banque de données et d'indicateurs permettant de les soutenir dans un contexte de gestion par résultats et d'amélioration continue des services et des processus.



de les soutenir dans un contexte de gestion par résultats et d'amélioration continue des services et des processus.

Les systèmes informatiques du CCGP

Le CCGP a développé à l'intention des DRH des systèmes informatisés d'information de gestion.

En l'occurrence, il s'agit des systèmes suivants, présentés avec le nombre de m/o qui y adhèrent :

- Suivi des activités de développement (SADE) (44 m/o);
- Suivi des effectifs (SDE) (21 m/o);
- Gestion des griefs (GR) (14 m/o).

Le plan de transition à GIRES

En plus d'assurer l'entretien et l'évolution des systèmes du CCGP, l'équipe de pilotage participe de façon soutenue à la planification et aux efforts de développement de GIRES en ce qui a trait aux travaux de conversion relatifs aux applications informatiques du CCGP. Cette contribution se manifeste notamment par :

- Le transfert des connaissances et des compétences du CCGP;
- La planification du plan de conversion à GIRES;
- L'analyse comparée des données de nos systèmes avec celles requises par GIRES;
- Les adaptations technologiques et de contenu apportées aux systèmes du CCGP.

Le pilotage des systèmes

Le pilotage des systèmes informatiques du CCGP s'est effectué en 2002 en conformité des orientations suivantes fixées par le comité directeur, soit :

- Traiter en priorité l'ensemble des tâches requises à la conversion des systèmes à GIRES;
- Piloter, améliorer et développer les fonctionnalités existantes des systèmes ;
- Effectuer la refonte du système GR, et ce, compte tenu de la prise en charge par GIRES uniquement dans la livraison 4, soit au cours de l'année 2006;
- Adopter un calendrier fixe de formation.

La formation aux usagers

De nouvelles orientations ont été adoptées en matière de formation des usagers concernant les trois systèmes informatiques. Nous souhaitons ainsi planifier plus efficacement l'ensemble des efforts de l'équipe de pilotage pour le fonctionnement et l'entretien des systèmes de même que pour la transition à GIRES.

La démarche intégrée de reconnaissance

Système intégré de reconnaissance RH :

Dans le but de soutenir et stimuler l'implantation de la démarche de partenariat, un système d'accréditation et de reconnaissance a été élaboré. En lien direct avec l'ambition formulée dans le plan d'action du CCGP, le Système intégré de reconnaissance RH saura, à notre avis, stimuler la créativité et l'excellence en valorisant les pratiques RH novatrices et à haute valeur ajoutée.

Participation au concours des bonnes pratiques RH (Symposium RH 2002) :

Visant à mettre en valeur les projets et les ouvrages réalisés dans le réseau, le CCGP a offert à ses membres l'occasion de participer à un concours de bonnes pratiques, organisé dans le cadre d'un Symposium international en ressources humaines.

Plus de dix projets d'envergure ont été présentés par nos membres, dont trois ont été sélectionnés finalistes, soit :

Catégorie Intra-organisation

- *Soutien à l'intégration des sûretés municipales, Sûreté du Québec*
Médaille de bronze



Catégorie Intra-unité

- *Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel, ministère des Ressources naturelles*

Médaille de bronze

Catégorie Partenariat

- *La formation du CCGP en relations du travail : mise à niveau des compétences et préparation de la relève, CCGP*

Médaille d'argent

Cette tribune sur le monde a permis d'illustrer le haut niveau de qualité des réalisations des gens qui œuvrent en ressources humaines dans la fonction publique et de stimuler le partage.

Le groupe de concertation sur la santé des personnes

Faisant suite à l'adoption de la « Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise », les ministères et organismes se

sont activés pour en assurer la mise en œuvre. Conscient des efforts que représente une telle démarche, le CCGP a constitué un comité dont la raison d'être est principalement de favoriser le partage et la mise en commun en matière de santé des personnes.



Le comité s'est déjà mis à l'œuvre et sa première action a été d'effectuer le relevé des mesures entreprises dans différents ministères et organismes en matière de santé des personnes. Les résultats de cet inventaire sont accessibles sur le site intranet du CCGP.

1.3 Le cadre de gestion en ressources humaines

Objectif :

- Contribuer à l'alignement du cadre de gestion en ressources humaines sur les besoins du milieu.

Réalisations :

Le partenariat CCGP/SSFPF

La gestion des ressources humaines dans la fonction publique québécoise ne saurait être véritablement stratégique si le cadre de gestion en cette matière n'était aligné à la fois sur les besoins corporatifs et sur les besoins plus spécifiques des ministères et organismes. C'est dans cette optique que le CCGP a mis en œuvre des actions conduisant à la mise en place de mécanismes permanents de consultation de ses membres et également, à la concrétisation d'un partenariat structuré avec le SSFPF.

Par ailleurs, les membres du Comité exécutif du CCGP et l'équipe de direction du SSFPF ont poursuivi leurs échanges dans le cadre de rencontres périodiques statutaires. Quatre rencontres ont été tenues en 2002 et ont à nouveau permis d'échanger et de se concerter au regard d'enjeux stratégiques en GRH ou encore, de convenir d'actions plus immédiates au regard de dossiers corporatifs majeurs. Plus spécifiquement, les rencontres de l'année 2002 ont permis d'échanger sur les dossiers prioritaires et le plan de travail du SSFPF pour l'année à venir de même que sur le plan d'action du CCGP pour 2002-2003.

La réforme de la classification

Pour l'année en cours, les implications du CCGP ont principalement été au regard des rencontres du Comité aviseur sur la classification. Le comité s'est rencontré à huit reprises pour donner des avis et orientations tant sur la classification, les conditions de travail, la gestion et les règles d'intégration que sur le calendrier de réalisation.

Enfin, le CCGP est également intervenu de façon formelle par écrit auprès du SSFPF en janvier et novembre 2002 pour donner des avis et proposer des bonifications.

Par ailleurs, dans le cadre des moyens mis en place pour optimiser ses interventions de conseil stratégique, le CCGP a procédé, de concert avec le SSFPF, à la mise sur pied d'un Comité permanent sur la structure et l'organisation qui prend en charge le dossier de classification et l'intègre dans une démarche globale sur le développement de l'organisation.

1.4 La fonction « Ressources humaines »

Objectifs :

- Assurer l'évolution de la fonction RH au rythme des changements des organisations et des sociétés;
- Enrichir les pratiques RH de la fonction publique au regard des réalités extérieures à la fonction publique.

Réalisations :

L'innovation et l'évolution de la fonction « Ressources humaines »

Les pratiques actuelles de gestion des ressources humaines furent développées et mises en œuvre dans un contexte très différent de celui qui prévaut actuellement. Il devient donc incontournable de revoir ces pratiques et la façon dont elles répondent aux nouveaux besoins des organisations. De la même manière, les services de ressources humaines, tant sur un plan corporatif que ministériel, devront se structurer pour assumer les nouveaux rôles qui leur sont dévolus.

C'est dans cette optique que le CCGP a décidé de mettre en place un comité permanent dont le mandat est d'enrichir la réflexion et de proposer des actions concrètes pour « l'innovation et l'évolution de la fonction ressources humaines » dans la fonction publique québécoise. Cet ambitieux mandat révèle qu'il s'agit là d'un enjeu clé pour assurer la crédibilité de notre fonction et son positionnement stratégique dans l'évolution de nos organisations publiques.

L'ouverture du CCGP à l'extérieur de la fonction publique

L'Observatoire interministériel en ressources humaines

L'Observatoire interministériel en ressources humaines est un système de veille stratégique qui permet de recueillir, traiter et diffuser des informations sur des sujets ciblés en gestion des ressources humaines. Issu d'une initiative du ministère des Transports, il est maintenant financé par l'ensemble des membres du CCGP. De plus, bon nombre de ministères et d'organismes (16) dégagent des ressources pour œuvrer en tant que personnel veilleur à raison d'environ trois heures par semaine.



Après une année d'opération, les résultats sont éloquentes : la production de 14 bulletins, la mise à jour de 280 sites Web du répertoire virtuel en ressources humaines, des rencontres bimestrielles du comité directeur, la formation d'une durée de 40 heures à l'intention du personnel veilleur et portant sur le logiciel d'exploitation Vigipro, la créativité, les droits d'auteur et les fondements d'une veille réussie. Il y a également eu des rencontres mensuelles du comité éditeur et bimestrielles de l'équipe des veilleurs.

Le Symposium en ressources humaines 2002

Tenu les 13, 14 et 15 novembre 2002 au Centre des congrès de Québec, le Symposium en ressources humaines était organisé par la Commission de la fonction publique du Canada, en collaboration avec des représentants en ressources humaines provenant des paliers de gouvernements fédéral, provincial, municipal et international.

Le CCGP faisait partie du comité organisateur en compagnie de représentants du SSPFP et de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP).

Une telle opération, branchée sur le mode solution, a illustré de façon éclatante que nos milieux respectifs possèdent des compétences créatrices et complémentaires. Notamment, nous avons fait le constat de nombreux points communs tant sur le plan des grands enjeux que des stratégies pour y répondre.



LEVIER 2

Le conseil stratégique auprès des décideurs gouvernementaux Le CCGP s'affirme comme un conseiller stratégique incontournable en matière de GRH auprès des décideurs gouvernementaux.

Rappelons que dès le moment de sa constitution, en 1966, le CCGP s'est vu confier le mandat de fournir expertise et conseil aux autorités gouvernementales en matière de gestion des ressources humaines. Ce mandat s'est concrétisé différemment selon les époques et les réalités gouvernementales en cours.

À ce chapitre, l'année 2002 aura été marquée d'une série d'interventions qui confèrent au CCGP une place véritable à la table des décideurs et, nous l'espérons, qui produisent des résultats se répercutant concrètement dans les organisations gouvernementales.

2.1 Le leadership du CCGP

Objectifs :

- Optimiser la contribution du CCGP à la réalisation des objectifs corporatifs de la fonction publique;
- Promouvoir la prise en compte de la gestion des personnes dans les grands dossiers gouvernementaux;
- Soutenir les m/o dans la réalisation de leurs objectifs de renouvellement des compétences et de la main-d'œuvre.

Réalisations :

La gestion de la main-d'œuvre

Dans un contexte d'optimisation des services aux citoyens et de gestion par résultats, la recherche d'efficacité et d'efficience concerne au premier chef tout le domaine de la gestion de la main-d'œuvre, que l'on parle de planification de main-d'œuvre, de dotation des emplois, de progression de carrière, etc.

Les bilans réalisés à l'été 2002 par des membres du CCGP et du personnel de leur équipe concernant les opérations de concours (concours réservés, publics et scolaires) ainsi que celui sur les candidatures disponibles ont révélé d'importantes problématiques concernant notamment tout le processus de tenue de concours. C'est pourquoi, dès le début de l'automne 2002, le Comité permanent sur la gestion de la main-d'œuvre a tenu deux réunions importantes avant la période des fêtes.

Le soutien et l'expertise dans le cadre de travaux en partenariat

La contribution du CCGP au Comité des hauts fonctionnaires sur la gestion des personnes

Ce comité est présidé par M. Jean-Paul Beaulieu, sous-ministre du ministère des Transports, et regroupe des sous-ministres et dirigeants d'organismes de même que des représentants des autorités du SCT.

Le mandat de ce comité consiste à assurer un rôle d'aviseur auprès du SCT dans les matières qui concernent la gestion des personnes. Il doit également faire la promotion de la gestion des personnes et des enjeux en ressources humaines auprès des sous-ministres et des dirigeants d'organisme.

Le président du CCGP, M. Pierre Grenier, participe aux rencontres et assure la réalisation de mandats spécifiques en soutien aux travaux du comité.

Le Comité sectoriel sur l'organisation du travail (CSOT)

Le CCGP participe aux travaux du CSOT depuis quelques années déjà et y est représenté par son président. Rappelons que cette instance regroupe une vingtaine de représentants des autorités du SCT, des sous-ministres et dirigeants d'organismes de même que des syndicats et des associations de personnel de la fonction publique. Huit rencontres ont eu lieu au cours de l'année 2002.

Le Comité SSPFP/SPGQ/CCGP sur le profil de compétences du personnel professionnel

Un comité tripartite SSPFP/SPGQ/CCGP a été formé concernant le développement des compétences et des habiletés professionnelles pour les personnes occupant un emploi professionnel au sein de la fonction publique québécoise.

Ce comité doit voir notamment à l'identification des habiletés génériques afférentes et des moyens pour en assurer l'acquisition et le développement.

Le Centre d'expertise en gestion des ressources humaines

Rappelons que la mission du Centre est de conduire des recherches diagnostiques et prospectives, d'élaborer des outils et des modèles en gestion des ressources humaines, tout en collaborant à éclairer les orientations gouvernementales en cette matière.

Le CCGP est représenté au Comité scientifique par sa directrice exécutive, qui agit à titre de membre décideur. Ce comité est responsable de la planification des activités, de la production des devis, de l'allocation des ressources et du suivi des résultats.

Il importe également de souligner la contribution des comités clientèles des projets, auxquels participent plusieurs membres du CCGP.

Le Comité d'orientation sur l'architecture d'entreprise gouvernementale

Ce comité a pour mandat de soutenir le SCT dans l'élaboration de cette architecture d'entreprise gouvernementale; plus spécifiquement, son rôle est de communiquer la vision et les enjeux reliés au déploiement de l'infrastructure gouvernementale et de formuler des recommandations. Il relève du Sous-secrétariat aux infrastructures et aux ressources informationnelles. Le CCGP assure une présence continue au sein de ce comité.

Les Tables de concertation en gestion des ressources

Le CCGP maintient des liens continus avec les autres tables de concertation en gestion des ressources. À raison d'environ une fois par mois, les secrétaires, directrices et directeurs exécutifs des sept regroupements se rencontrent pour échanger sur leurs pratiques ou sur des dossiers d'intérêt commun.



De plus, les présidentes et présidents de ces tables se rencontrent, sur une base ad hoc, pour échanger ou convenir de pistes d'action au regard de problématiques horizontales.

LEVIER 3

Le focus dans l'action

Le CCGP aligne son organisation interne sur ses orientations stratégiques.

Le positionnement stratégique du CCGP mène forcément à faire des choix et à cibler ses interventions pour en optimiser le rendement. C'est donc dans une optique de réalisme pour la mise en œuvre de son plan d'action que le CCGP a élaboré les éléments de ce troisième levier. Les trois axes d'intervention ont d'ailleurs été

identifiés au regard de leur lien direct avec l'atteinte des résultats escomptés. En l'occurrence, ce sont :

- La mission du CCGP et son rayonnement;
- Le fonctionnement;
- L'organisation du travail.

3.1 La mission du CCGP et son rayonnement

Objectifs :

- Assurer la cohérence des interventions du CCGP dans le cadre de sa mission;
- Renforcer la raison d'être et le rayonnement du regroupement.

Réalisations :

Le plan d'action du CCGP : un document d'orientation branché sur les enjeux d'actualité et la raison d'être du regroupement

Afin de bien aligner les champs d'action du CCGP, nous avons effectué un retour aux sources lors de la constitution du regroupement et identifié les éléments fondamentaux qui ont justifié sa raison d'être. Nous avons également répertorié les différents éléments qui ont guidé son évolution.

L'arrimage des enjeux stratégiques, des mandats d'origine et de la raison d'être du CCGP a permis l'élaboration d'un positionnement stratégique et la conception d'un plan d'action équilibré dont les promesses de réalisation sont sensées et crédibles.

La diffusion des réalisations du CCGP et de ses membres

Comme à chaque année, le CCGP produit les faits saillants de son rapport annuel, document qui retrace les orientations, les principaux dossiers et les réalisations de l'année en cours.

Ce rapport annuel abrégé est diffusé largement et permet ainsi de faire connaître notre regroupement à la communauté gouvernementale et d'en promouvoir la mission.

Par ailleurs, la production du bulletin « Actualités CCGP » remplit également un rôle d'information en rapportant les principales réalisations et activités du CCGP. Au cours de l'année, deux productions ont été réalisées. De plus, la conception graphique du bulletin a été revue, lui conférant une image moderne, dynamique et énergique.

L'action philanthropique GRH – 2002

La traditionnelle levée de fonds pour soutenir des projets jeunesse de création d'emploi s'est poursuivie en 2002. Une nouvelle fois, l'élan de générosité des gens de ressources humaines a permis d'octroyer trois bourses de 500 \$ chacune.

Par ailleurs, pour une première fois cette année, M. Jean-Paul Beaulieu, sous-ministre du ministère des Transports, a souscrit une somme de 500 \$, ajoutant ainsi une quatrième bourse à celles générées par la levée de fonds.

La vie associative

Le tournoi de golf annuel constitue un moment propice pour le partage et l'échange entre les gens qui œuvrent en gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Plusieurs ex-collègues profitent également de l'occasion pour renouer avec la confrérie « Ressources humaines ».

Le tournoi 2002 s'est fait sous le signe de la célébration puisque cette activité en était à sa 10^e édition. Quelque 140 golfeuses et golfeurs étaient de la partie! Ce tournoi a eu lieu au Club de golf St-Michel de Bellechasse, et ce, lors d'une journée particulièrement ensoleillée.

3.2 Le fonctionnement et l'organisation du travail

Objectifs :

- Optimiser les résultats de fonctionnement;
- Valoriser l'implication et la participation;
- Assurer une gestion rationalisée des fonds du regroupement;
- Optimiser le potentiel de rendement des actions du CCGP.

Réalisations :

Les groupes de travail

L'exercice de positionnement s'est avéré une excellente occasion pour évaluer et valider les différents groupes constitués, leur mandat et leur composition.

Une analyse d'ensemble a été effectuée et les besoins de réalignement en découlant ont servi de référentiels à l'adoption d'une grille de décision sur le choix des mandats prioritaires.

La gestion des fonds du regroupement : une gestion rationalisée

Le Secrétariat est appelé à gérer différents fonds dont il doit assurer l'équilibre des recettes et des dépenses. Il s'agit, en l'occurrence, des fonds issus du membership, de l'utilisation des systèmes informatiques du CCGP et prochainement, du fonds de développement et d'exploitation du programme informatisé de retraite (PIR).



Le CCGP est également impliqué dans les comités directeurs de VIXIT et de l'Observatoire interministériel en ressources humaines.



LISTE DES MEMBRES DU CCGP AU 31 DÉCEMBRE 2002

Affaires municipales et Métropole	Mercier, Guy
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	Van Den Broek, Léo
Assemblée nationale	Tremblay, Cécilia (par intérim)
Bureau d'audiences publiques sur l'environnement	Boucher, Diane
Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances	Laflamme, Lyne
Commission d'accès à l'information du Québec	Carbonneau, Benoît
Commission de la Capitale nationale	Turcotte, Hélène
Commission de la protection du territoire agricole	Beaulieu, Robert
Commission de la santé et de la sécurité du travail	Verreault, Richard
Commission de l'équité salariale	Robitaille, Lucie
Commission des lésions professionnelles	Cleary, Ann
Commission des normes du travail	Martin, Roger (intérim)
Commission des transports	Lavoie, Magalie
Commission des valeurs mobilières du Québec	Henry, Raynald
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial	Laberge, Jean-Louis
Conseil du trésor	Labbé, Carole
Conseil exécutif	Gagné, Ubald
Corporation d'hébergement du Québec	Marcoux, Pierre
Culture et Communications	Paradis, Sylvie
Curateur public	Daigle, Monique (par intérim)
Directeur général des élections	Boivin, Alexandre
Éducation	Malenfant, Régis-A.
Emploi et Solidarité sociale	Godbout, Jacques (par intérim)
Environnement	Gagnon, Yvan
Famille et Enfance	Pelletier, Jacques
Finances	L'Archevêque*, Paul
Financière agricole du Québec	Paquin, Pauline
Industrie et Commerce	Lévesque, Nicole
Inspecteur général des institutions financières	Morin, Pierre
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec	Doucet, Luc
Investissement Québec	Filion, Gilles
Justice	Walsh, Kevin
Musée du Québec	Turner, Denis
Office de la langue française	Marchand, Yolaine (par intérim)
Office de la protection du consommateur	Gagnon, Lise
Office des personnes handicapées du Québec	Cloutier, Aline (par intérim)
Office des professions du Québec	Reny, Christian
Protecteur du citoyen	Sirois, Richard
Recherche, Science et Technologie	Boulet, Danielle
Régie de l'assurance maladie du Québec	Tardif, Denyse
Régie de l'énergie	Lebel, Gilles (par intérim)
Régie des alcools, des courses et des jeux	Côté, Charles (par intérim)
Régie des rentes du Québec	Morin, Benoît
Régie du logement	Roy, Serge
Régions	Beaulieu, Sylvie G.

LISTE DES MEMBRES DU CCGP AU 31 DÉCEMBRE 2002 (suite)

Relations avec les citoyens et Immigration	Le Comte, Francine
Relations internationales	Gaudreau, Gaston
Ressources naturelles	Chamberland, Ann
Revenu	Blouin, Alain
Santé et Services sociaux	Tremblay, Claude
Sécurité publique	Côté, François
Société de l'assurance automobile du Québec	Brouard, Jean-François
Société d'habitation du Québec	Robertson, Carmen
Société du Centre des congrès de Québec	Bureau, Michel
Société immobilière du Québec	Lortie, Denis
Société québécoise d'information juridique	Chouinard, Martine (par intérim)
Sûreté du Québec	Martel, Pierre
Tourisme Québec	Gauthier, Francine
Transports	Grenier, Pierre
Travail	Laroche, Esther
Tribunal administratif du Québec	Turenne, Louise
Vérificateur général du Québec	Rivard, Michel



Comité consultatif de la
gestion du personnel au
gouvernement du Québec

700, boul. René-Lévesque Est, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 5H1

Téléphone : (418) 643-5173
Télécopieur : (418) 644-7296
Site Internet : www.ccgp.gouv.qc.ca