



L'année  
2001  
*en bref*



Comité consultatif de la  
gestion du personnel au  
gouvernement du Québec



Soutenir ses membres, favoriser les alliances stratégiques, se poser comme un agent de changement proactif et dynamique, tels sont les ingrédients clés de l'action du CCGP au cours de l'année qui vient de se terminer. Et comme toile de fond, une volonté de plus en plus formelle de favoriser une concertation structurée et soutenue entre les membres de son réseau et également, avec ses différents partenaires.

Le CCGP s'est d'abord investi à remplir sa mission première de soutien aux membres et ce, de diverses manières : de l'information sur les grands dossiers, de la formation, de la vigie en ressources humaines, des mécanismes et des outils de mise en commun de même que du soutien pour l'intégration à un rôle de gestionnaire des ressources humaines. En outre, le CCGP a offert à l'ensemble de la communauté « RH » un événement de réflexion et de partage d'une grande envergure, soit le colloque « *Mon organisation, un espace pour agir et grandir* ».

D'autre part, l'année 2001 aura été particulièrement fébrile en matière de redéfinition de la gestion gouvernementale, ce qui semble constituer l'amorce d'un renouveau sans précédent pour la gestion des personnes et les fonctions qui y sont associées. Les décisions qui sont prises aujourd'hui auront beaucoup d'impact sur la fonction publique de demain. Dans ce contexte, le CCGP est de plus en plus sollicité pour créer des partenariats stratégiques ou pour siéger à des tables de concertation. Ces nouveaux enjeux en font donc un intervenant majeur en termes d'expertise, de représentation des réalités ministérielles et de capacité de réseautage.

Tout en étant actif dans des dossiers majeurs et affairé à réaliser son plan d'action, le CCGP s'est alloué des temps de réflexion pour bien circonscrire les grands enjeux et les priorités en ressources humaines, pour parfaire sa stratégie et pour convenir de nouvelles orientations pour les années à venir. Tous les membres du CCGP ont été invités à partager cette réflexion stratégique. Également, ils ont pu exprimer leur perception, leurs besoins et leurs attentes à l'égard du CCGP dans le cadre d'une consultation menée en collaboration avec l'École nationale d'administration publique. Les résultats de ces différentes démarches constitueront la base d'un plan triennal 2002-2005.

C'est donc dans cet esprit que nous amorçons les années à venir. Les défis sont grands, mais le CCGP entend accroître son rôle de rassembleur du réseau des directions des ressources humaines et ainsi confirmer son positionnement privilégié pour la réussite du renouveau gouvernemental. Le CCGP continuera à exprimer avec force et conviction sa vision de la gestion des personnes et sa croyance fondamentale que l'être humain constitue la pierre angulaire de tout changement, de toute mesure et de tout plan d'action!

En terminant, je tiens à remercier mes collègues du Comité exécutif pour leur engagement et leur implication soutenue à la réalisation de la mission du CCGP. Je remercie également toutes les personnes de notre réseau qui investissent temps et énergie dans des groupes de travail et ce, malgré des horaires très chargés.

Enfin, je souligne tout particulièrement l'efficacité et l'engagement dédié de notre directrice exécutive et des gens de son équipe, qui ont su livrer des résultats remarquables dans chacun des projets de notre plan d'action; au nom de toute l'équipe, je les en félicite et les remercie sincèrement.

J'ai foi en notre regroupement et je suis confiant que les changements dont nous sommes les promoteurs seront menés à bon port grâce à nos efforts soutenus et à notre engagement indéfectible.

*Le président,*

Pierre Grenier

# Ce qu'est le CCGP



## **La constitution**

**L**e Comité consultatif de la gestion du personnel au gouvernement du Québec (CCGP) est le regroupement des directrices et des directeurs des ressources humaines de la fonction publique québécoise.

Le CCGP est un regroupement dont la stabilité est en soi le gage de la cohérence et de la pérennité de son action. En effet, mis sur pied en 1966 par la Commission de la fonction publique, alors responsable de la gestion du personnel pour la fonction publique, le CCGP œuvre dans le domaine de la gestion des ressources humaines depuis plus de 35 ans.

## **La mission**

Le CCGP est un regroupement qui privilégie la concertation, l'échange et l'action dans le but de favoriser et de promouvoir l'efficacité et l'efficience de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Les objectifs et, à la même enseigne, les principaux champs d'interventions du CCGP se logent au niveau de la concertation, du conseil, de l'information, de la formation et du développement professionnel continu.

## **La structure de fonctionnement**

### **Les membres:**

Le CCGP compte dans ses rangs 64 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.

# Membres (64)

## Le Comité exécutif



**Pierre Grenier**

*président*

*Transports*



**Nicole Lévesque**

*vice-présidente*

*Industrie et Commerce*



**Yvan Gagnon**

*administrateur*

*Environnement*



**Paul L'Archevêque**

*administrateur*

*Finances*



**Magalie Lavoie**

*administratrice*

*Commission des Transports*



**Francine Le Comte**

*administratrice*

*Relations avec les citoyens et Immigration*



**Régis A. Malenfant**

*administrateur*

*Éducation*



**Jocelyne Tremblay**

*directrice exécutive*

*Secrétariat du CCGP*

## Le Secrétariat permanent



**Jocelyne Tremblay**

*directrice exécutive*



**Georges Roy**

*conseiller*



**Carole Lavoie**

*technicienne en administration*



**Nathalie Dubé**

*soutien administratif*



**Daniel Auclair**

*équipe de pilotage*



**Éric Barbaresso**



**Larry Delaney**



**Stéphane Drapeau**



**France Levasseur**



**René Pineault**

Comités et groupes de travail

# Le CCGP en action



## ***Les grands enjeux en gestion des ressources humaines***

Le contexte actuel de la fonction publique est grandement teinté des orientations portées par la Loi sur l'administration publique, qui met l'accent sur le service aux citoyens et la gestion par résultats. De nombreux projets et programmes tirent d'ailleurs leur raison d'être de ce renouveau administratif qui a cours depuis quelques années déjà.

À ce titre, les directrices et les directeurs des ressources humaines sont fortement interpellés à soutenir ce renouveau dans leur organisation respective et c'est à cet égard que le plan d'action 2001 du CCGP a été mis en œuvre.

## ***Le plan d'action***

Fort d'une lecture réaliste des grands enjeux d'actualité et des impératifs découlant de sa mission à cet égard, le CCGP s'est donné des orientations et un plan d'action aligné sur les réalités et les besoins du milieu.

En l'occurrence, l'ensemble de l'action du CCGP pour l'année 2001 s'articule autour des deux grandes orientations suivantes :

- Supporter les membres au regard de l'exercice de leur rôle de directrice et de directeur des ressources humaines et au regard de la promotion de la gestion des personnes pour l'atteinte des objectifs organisationnels;
- Assumer un rôle proactif d'agent de changement et de partenaire stratégique dans la mise en œuvre de la modernisation de la gestion publique, en privilégiant la concertation.

## Supporter les membres au regard de l'exercice de leur rôle de directrice et de directeur des ressources humaines et au regard de la promotion de la gestion des personnes pour l'atteinte des objectifs organisationnels.

Afin de bien jouer leur rôle stratégique, les directrices et directeurs des ressources humaines se doivent d'être au fait des réalités et des besoins de leur organisation et d'offrir une expertise à la fine pointe. Ils doivent de plus être à l'affût des progrès et des nouveautés qui émergent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

À bien des égards, les interventions du CCGP de même que les réseaux d'échange et de partage qui sont mis en place soutiennent les membres dans l'exercice du rôle important qui leur incombe.

### **Soutenir le développement et la formation des membres et également du personnel des directions des ressources humaines**

#### **Objectifs :**

Accroître le niveau de connaissances générales sur la gestion publique de même que celles spécifiques à la gestion des ressources humaines;

Actualiser les priorités du CCGP en fonction des réalités du milieu.

#### **Réalisations**

##### **L'échange, le partage et l'action**

Souhaitant maximiser la qualité et l'utilité des interventions du CCGP, les membres ont poursuivi les réflexions stratégiques amorcées au cours des mois précédents. Ils se sont accordés des moments pour faire le point sur les grands enjeux et les priorités en ressources humaines, pour parfaire la stratégie du CCGP et adopter de nouvelles orientations pour les années à venir.

Par ailleurs, les réunions du Comité exécutif et l'assemblée des membres sont des occasions privilégiées de discussions et d'information de première heure. Le Comité exécutif s'est réuni à neuf reprises et les assemblées des membres ont été tenues sur une base régulière. En plus d'offrir une tribune aux représentants du Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique (SSFPF) pour faire le point et consulter les membres sur les grands dossiers de l'heure, les assemblées ont permis d'échanger et d'initier des démarches dans de nombreux domaines, tels :

- Programme informatisé de retraite « PIR »;
- Formation des responsables de retraite;
- Application de la directive sur l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire;
- Défense des dossiers de griefs ou d'appels;
- Problématique des horaires majorés.

Enfin, les membres ont accueilli avec intérêt plusieurs invités de marque sur des sujets d'actualité :

- *M. Sylvain Simard*, ministre d'État à l'administration et à la fonction publique et président du Conseil du trésor, « Les grands enjeux en ressources humaines »;
- *Mme Jocelyne Lefort*, secrétaire associée à la gestion intégrée des ressources, « La solution GIRES »;
- *Mme Monique Bégin*, secrétaire associée à la modernisation de la gestion publique, et *M. Jacques Bec*, secrétariat à la modernisation, « Le projet de guide sur les saines pratiques de gestion »;
- *Mme Hélène Dupuis*, directrice régionale de la Capitale nationale et de l'Est du Québec au MRCI, « L'apport de l'immigration au Québec et dans la fonction publique »;
- *M. Jacques Doré*, sous-ministre adjoint aux relations du travail, ministère du Travail, et *M. Gaston Nadeau*, commissaire du travail, « La réforme du Code du travail ».

## **La formation et le développement**

**Mon organisation,  
un espace  
pour agir et grandir**

### **Le colloque 2001**

Sous le thème « Mon organisation, un espace pour agir et grandir », le colloque CCGP 2001 a connu un vif succès tant sur le plan du nombre d'inscriptions (plus de 350) que de

l'appréciation manifestée tout au cours de l'événement.

À cet égard, l'ensemble du message livré tombait à point nommé dans le contexte actuel de renouveau qui a cours dans la fonction publique. En effet, en mettant l'accent sur la personne en interrelation dans son organisation, le colloque CCGP a été l'événement par excellence pour mettre au jeu les grandes tendances en matière de gestion des personnes et, le cas échéant, être déclencheur de nouvelles visions et de pratiques novatrices dans la fonction publique.

### **L'accueil des nouveaux membres**

Le CCGP a mené une étude auprès de ses membres permettant de tracer les grandes lignes d'un profil sommaire du « membership » et d'en évaluer le taux de roulement. Cette étude a également permis de concrétiser des assises plus formelles à des démarches déjà existantes en matière d'accueil des nouveaux membres.

### **La formation des membres**

Dans l'optique de proposer une offre de développement et de formation structurée et continue, des démarches ont été entreprises afin de dégager, dans un premier temps, un profil socio-professionnel des membres du CCGP. Les résultats de ce profil socio-professionnel serviront à l'identification des besoins de formation.

### **La formation du personnel des DRH**

#### **Relations du travail**

Ce programme vise la mise à niveau des compétences des gens œuvrant en relations du travail. Un bilan effectué en septembre 2001 révèle que plus de 863 personnes ont participé aux différents modules pour un total de 1 085 jours de formation.

Un inventaire de besoins a été subséquemment effectué justifiant une réédition complète du programme, laquelle devrait débiter au printemps 2002.

## **Diagnostic organisationnel**

Ce programme de formation, développé par la firme Aon, vise à fournir aux participantes et participants un cadre de référence commun pour la compréhension et la pratique du diagnostic organisationnel. Au cours des deux dernières années, plus de 68 personnes ont participé à ce programme de cinq jours, totalisant environ 340 jours de formation.

### **Logistique des programmes de formation**

Le CCGP a innové en concluant une entente, contre rétribution, avec la Table patronale de concertation en santé et sécurité du travail (TPCSST) pour la réalisation logistique des programmes de formation. Soulignons que cette orientation du CCGP tient également du fait que les fonds ainsi générés contribuent à la pérennité et au financement de la Table.



### **Le sondage sur les besoins et les attentes des membres**

Au cours de l'automne 2001, le CCGP, en collaboration avec l'École nationale

d'administration publique (ÉNAP), a mené une consultation auprès de l'ensemble de ses membres afin de mieux cerner leur perception à l'égard du regroupement ainsi que leurs besoins et attentes sur ce qu'il devrait être dans l'avenir. Cette consultation s'inscrivait dans le cadre de la préparation du plan stratégique du CCGP pour 2002-2005.

Le taux de participation a été excellent (77 %) et permet de dégager des constats significatifs. Notamment, les membres confirment sans équivoque leur attachement au CCGP, puisqu'ils sont unanimes à opiner que « **Si le CCGP n'existait pas, il faudrait l'instaurer** ».



**Assurer un rôle de vigie, de promotion et de partage en matière de nouvelles approches de gestion et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication.**

### **Objectif :**

Rendre accessibles différents types d'information, des outils de gestion ainsi que des réseaux susceptibles d'aider les DRH à mieux réaliser leur mission.

### **Réalisations**

#### **Les systèmes informatiques du CCGP**

Les systèmes informatiques du CCGP sont des systèmes d'information de gestion qui sont la propriété conjointe des ministères et organismes utilisateurs. Il s'agit de SADE (Suivi des activités de développement), SDE (Suivi des effectifs) et GR (Gestion des griefs).

Le CCGP et l'équipe GIRES se sont concertés pour faire l'analyse des impacts de la solution GIRES sur ces systèmes informatiques et en planifier les activités de transition. À ce sujet, il a d'ailleurs été considéré que les systèmes du CCGP sont des systèmes institutionnels (tels

SAGIP et SYGBEC) et, qu'à ce titre, on devait en assurer la pérennité.

Conformément aux éléments d'orientations contenus dans le plan de transition, les activités suivantes ont été réalisées :

- Mise à jour de la documentation des trois systèmes ;
- Consolidation de l'équipe en place par l'intégration sur des postes réguliers de trois employés occasionnels de l'équipe de pilotage.

De plus, dans le cadre des activités de transition des systèmes du CCGP vers la solution GIRES, un comité directeur a été créé dans le but de valider ce plan de transition, de déterminer les orientations, les priorités de développement et les demandes d'exploitations et également, de donner son opinion sur diverses problématiques ayant des impacts sur les systèmes du CCGP.

Le pilotage des systèmes informatiques du CCGP s'est effectué en 2001 en conformité des orientations suivantes fixées par le Comité directeur :

- Traiter en priorité l'ensemble des tâches requises à la conversion des systèmes à GIRES ;
- Améliorer les fonctionnalités existantes ;
- Optimiser le soutien à la clientèle ;
- Bonifier l'exploitation des systèmes en général et l'information de gestion en particulier.

#### **Le système documentaire en GRH (VIXIT)**

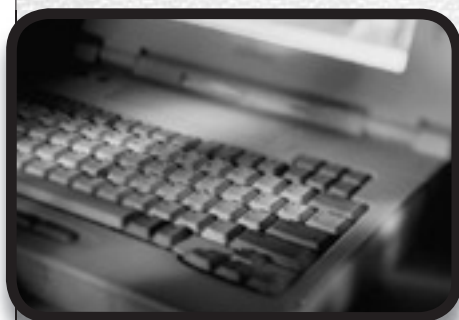
VIXIT est un système de gestion documentaire développé par le CCGP, en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du trésor. Il permet d'avoir accès à toutes les directives, communiqués, jurisprudences et conventions collectives du personnel de la fonction publique.

Les frais de maintien et de développement de cette imposante banque documentaire sont à la charge des directions de ressources humaines.

Depuis 1995, la banque de données est entretenue et développée par la firme Société de mathématiques appliquées (SMA). Un comité directeur, présidé par un membre du CCGP, assure le suivi et le respect du contrat intervenu avec cette firme. En raison de l'âge du système et de la nécessité de revoir l'environnement technologique, le comité directeur a autorisé la conversion de la plate-forme actuelle de VIXIT à une plate-forme Oracle; les coûts seront financés à même les surplus générés par la commercialisation de VIXIT.

#### **Le benchmarking GRH**

Le projet de benchmarking GRH-2001 a été réalisé par un stagiaire de l'École nationale d'administration publique, sous l'égide du ministère des Ressources naturelles et avec la collaboration du CCGP. Quelque 21 ministères et organismes se sont inscrits comme partenaires pour partager l'information compilée.



### **L'Observatoire interministériel en ressources humaines**

La création d'un observatoire en ressources humaines est une initiative du ministère des Transports, avec la collaboration de quelques autres organisations de la fonction publique. Le but est d'établir un système de veille stratégique permettant de recueillir, de traiter et de diffuser des informations sur des sujets ciblés en gestion des ressources humaines.

Au cours de l'année 2001, le CCGP a soutenu la mise en place du Comité directeur, l'identification d'une équipe de veilleurs et approuvé une structure de financement partagé. Par ailleurs, un inventaire unique de 270 sites en GRH a été rendu disponible à l'automne 2001 sur les sites Internet et intranet du CCGP.

### **Le développement de réseaux d'échange**

Dans le but d'élargir son champ de connaissances sur les meilleures pratiques en GRH et d'être au fait des différentes évolutions dans le domaine, le CCGP maintient un réseau d'échange, d'information et de collaboration avec différents intervenants, à l'interne comme à l'externe de

### **Assurer la visibilité des réalisations du CCGP et de ses membres et l'actualisation des valeurs et des principes qui en guident l'action.**

#### **Objectif:**

Favoriser le rayonnement du réseau des ressources humaines.

#### **Réalisations**

#### **La diffusion des réalisations du CCGP et de ses membres**

Depuis quelques années, le CCGP produit les faits saillants de son rapport annuel, document qui retrace les orientations du CCGP, les principaux dossiers et les réalisations de l'année en cours. Ce rapport annuel abrégé est diffusé largement et permet en outre de faire connaître le 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.

#### **L'action philanthropique**

Encore une fois cette année, la générosité des gens de ressources humaines de la fonction publique ne s'est pas

la fonction publique. Notamment, le CCGP participe à un groupe de travail intergouvernemental sur l'organisation d'un symposium en ressources humaines devant se tenir à l'automne 2002.

### **Le télétravail**

Le CCGP participait, à titre de partenaire principal, au nom de neuf ministères et organismes, au projet de recherche sur le télétravail géré et coordonné par le Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). L'année 2001 a marqué la fin de ce projet de recherche qui s'est échelonné sur une période de plus de deux ans, au cours de laquelle des sessions de transfert ont eu lieu auprès des ministères et organismes partenaires.

Au mois de mai 2001, le CEFRIO réalisait un important colloque international sur le télétravail et livrait les conclusions de cette recherche. La directrice exécutive y a présidé un atelier portant sur les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines.



démontie et la traditionnelle levée de fonds pour soutenir des projets jeunesse de création d'emploi a permis d'octroyer trois bourses de 500 \$ chacune.

L'ensemble de cette opération illustre de façon non équivoque les véritables valeurs de générosité qui animent la communauté des ressources humaines de la fonction publique.

### **La vie associative**

Le CCGP croit fermement à l'importance des rapports humains informels et de leur impact positif sur la cohésion des groupes.



À ce chapitre, 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.

Par ailleurs, en début d'été, une activité de groupe a été organisée pour saluer le début des vacances d'été et souligner les efforts de la collectivité.



**Reconnaître de façon formelle les réalisations et les interventions en GRH en termes de qualité et de résultats atteints.**

**Objectifs:**

Signifier de façon formelle l'appréciation au regard des contributions individuelles et collectives ;

Susciter l'engagement et la mobilisation ;

Créer un effet d'entraînement pour favoriser l'innovation et la créativité.

**Réalisations**

**Les actions de reconnaissance**

Le CCGP croit fermement aux effets puissants de la reconnaissance sur la mobilisation et l'engagement, ingrédients fondamentaux pour mener à bon port les grands changements qu'entraînent la modernisation et les grands projets d'amélioration qui ont cours dans la fonction publique.

À ce chapitre, le CCGP estime que c'est par l'exemple qu'on peut faire évoluer les choses et il a su tirer profit des situations propices pour mettre en pratique les principes de reconnaissance, notamment lors des occasions suivantes :

- Au départ de monsieur François Giroux, ex-président du CCGP et nommé au poste de secrétaire associé au personnel de la fonction publique ;
- Au terme de l'opération des concours réservés pour le personnel occasionnel. Le CCGP et le SSPFP ont d'ailleurs souligné de façon formelle et officielle ces importantes contributions par la remise d'un certificat de reconnaissance aux artisans concernés ;
- Enfin, en guise de reconnaissance pour la contribution des personnes du réseau des DRH qui ont participé à l'organisation du colloque du CCGP 2001, un remerciement formel leur a été adressé ainsi qu'à leur supérieur. Une réception a également été organisée à leur intention.



## Assumer un rôle proactif d'agent de changement et de partenaire stratégique dans la mise en œuvre de la modernisation de la gestion publique, en privilégiant la concertation.

### **Intégrer les divers volets de la modernisation de la gestion publique dans une stratégie globale de changement.**

#### **Objectifs :**

Assurer la cohérence des différentes actions et interventions reliées à la modernisation;

Maximiser les conditions de réussite du projet et des chantiers qui le supportent.

#### **Réalisations**

##### **Les projets structurants du CCGP**

Rappelons qu'au cours du printemps 2000, les membres du CCGP ont effectué une réflexion stratégique sur les conditions de réussite «ressources humaines» pour la réussite de la modernisation de l'appareil gouvernemental. Dans ce contexte, le CCGP a proposé cinq projets dits « structurants » qui sont de nature à concrétiser la vision et la stratégie énoncées.

Sommairement, voici l'état d'avancement de ces projets structurants :

##### **Les attentes des jeunes à l'égard des leaders**

Le CCGP a demandé au cours de l'année 2000 la réalisation d'une recherche importante visant à évaluer la perception et les attentes des jeunes de 16 à 30 ans, étudiants ou jeunes travailleurs, à l'égard des leaders.

Le rapport final de cette recherche, comprenant les recommandations en découlant, a été déposé et présenté à l'assemblée des membres du CCGP en début d'année 2001. Le rapport a également été transmis à certains partenaires du CCGP qui sont concernés par ces questions, dont le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique, la Commission de la fonction publique et le Comité des hauts fonctionnaires sur la gestion des personnes.

##### **Le Centre du leadership**

La fonction publique doit pouvoir compter sur un leadership fort et soutenu pour la mise en œuvre et la réussite des changements importants qui sont en cours dans la fonction publique.

Dans cette optique, le CCGP a présenté une demande au Centre d'expertise en gestion des ressources humaines en vue de procéder à une recherche sur la question et éventuellement, voir à la création d'un Centre du leadership pour la fonction publique québécoise. Cette demande a reçu l'aval du Centre d'expertise et des devis de recherche devraient être présentés au cours des prochaines semaines par les deux institutions concernées, soit l'ÉNAP et l'Université Laval.

##### **Les services repensés en GRH**

Ce projet vise à maximiser la qualité de la prestation de services en gestion des ressources humaines dans la fonction publique et en faciliter l'exercice sur un plan corporatif. À cet égard, le regroupement et le partage de ressources entre les ministères et organismes semblent être une avenue fort prometteuse.

Le Comité des hauts fonctionnaires sur la gestion des personnes est vivement intéressé par le projet et une proposition a été présentée à cette instance en novembre 2001. Selon le calendrier de réalisation, qui comprend des étapes de consultation auprès des membres du CCGP, le projet devrait démarrer au printemps 2002.

### **La planification de la main-d'œuvre**

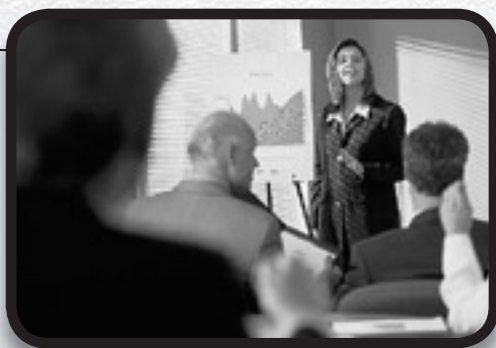
Le dossier de planification de la main-d'œuvre est abondamment documenté en ce qui a trait aux modèles et grilles d'analyse de toutes sortes. Le CCGP avait d'ailleurs produit une étude à ce sujet, comprenant des outils d'application en la matière.

Le défi se loge davantage sur le plan de l'implantation et de l'exploitation d'un modèle de planification de main-d'œuvre convivial et efficace. Le besoin est criant et généralisé et nous envisageons d'identifier quelques sites pilotes pour la prochaine année.

### **Le projet « Moderne 2005 »**

Ce projet vise à supporter la mise en œuvre de la modernisation de la fonction publique par une vision et une approche mobilisatrice de la GRH et ce, selon l'échéancier 2005.

Au cours de l'année 2001, le dossier a été documenté, notamment en référence à des projets analogues implantés dans différentes administrations publiques hors Québec. De plus, un groupe de travail, constitué de membres du CCGP et de CGRH en développement, a réalisé quelques séances de travail sur le sujet. Un premier projet devrait être présenté sous peu au Comité exécutif et à l'assemblée des membres.



**Contribuer à la conception et à la mise en œuvre de projets et de démarches supportant l'évolution des grandes composantes du cadre de gestion gouvernemental.**

### **Objectif :**

Assurer une approche intégrée dans l'étude et l'analyse de problématiques d'ensemble ainsi que dans la mise en œuvre en découlant.

### **Réalisations**

#### **L'implantation de GIRES**

Dans le cadre des travaux de développement de GIRES, le CCGP est actuellement mis à contribution par l'entremise d'un responsable désigné afin d'évaluer et de commenter les travaux des équipes dédiées à l'identification des processus RH actuels et futurs. Au fur et à mesure des développements et de l'implantation, le comité clientèle, composé de membres du CCGP, pourra être consulté.

#### **Les travaux du Centre d'expertise en gestion des ressources humaines**

La mission du Centre d'expertise est notamment 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 par sa directrice exécutive au sein du comité scientifique responsable de la planification des activités, de la production des devis, de l'allocation des ressources et du suivi des résultats.

#### **Les relations professionnelles**

Dans le but d'assurer concertation et cohérence en matière de relations professionnelles, le CCGP a mis sur pied un comité de travail constitué de directrices et directeurs des ressources humaines et de spécialistes du domaine.

Le comité a suivi l'évolution du programme de formation en relations du travail et est intervenu dans différents dossiers, notamment en ce qui a trait au volet de l'expertise de support en matière d'appels et d'arbitrages de griefs.

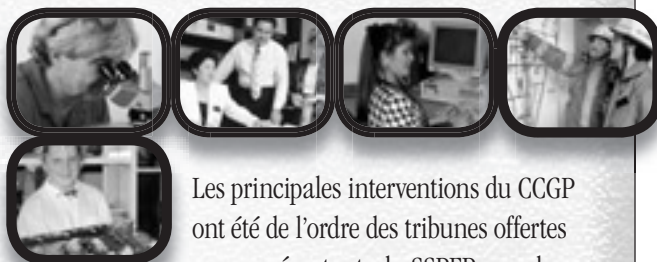
Par ailleurs, en collaboration avec quelques responsables ministériels de relations du travail, le CCGP a contribué à la mise sur pied d'un regroupement interministériel de répondants en relations du travail.

#### **La gestion des concours réservés pour le personnel occasionnel et les concours publics**

La réussite de l'opération «concours réservés», permettant l'évaluation et la qualification de quelque 6 000 candidatures, a démontré la force de l'alliance et de la concertation entre tous les intervenants en gestion des ressources humaines. En effet, pareille réalisation n'aurait pu être possible sans un arrimage constant entre les ministères, les organismes et le SSPFP.

Le CCGP a contribué à définir les grands principes devant guider cette opération d'envergure; il s'est également assuré d'offrir des tribunes aux intervenants concernés pour la diffusion d'informations et la consultation sur l'ensemble des démarches.

#### **La réforme de la classification**



Les principales interventions du CCGP ont été de l'ordre des tribunes offertes aux représentants du SSPFP pour la diffusion d'informations et la consultation sur l'ensemble du projet. Plus spécifiquement, le CCGP a été appelé à consulter les membres et à émettre un avis sur le projet de directive sur la classification des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines. Des réunions de concertation ont également été organisées dans le cadre des évaluations des emplois des niveaux expert et émérite.

## **Contribuer à la réalisation de dossiers en partenariat.**

### **Objectifs:**

Promouvoir les valeurs de l'engagement des DRH ;  
Créer des liens qui supportent la mission du CCGP ;  
Favoriser le positionnement stratégique du regroupement.

### **Réalisations**

#### **Participation, soutien et partage**

Le CCGP est de plus en plus sollicité pour créer des partenariats stratégiques, pour siéger à des tables de concertation ou encore pour participer à des comités ou groupes de travail « horizontaux ». Autant d'alliances et d'activités qui permettent au CCGP d'apporter son soutien et son expertise, de faire valoir l'importance de la gestion des personnes dans des dossiers majeurs de changement et également, de représenter les membres au regard des problématiques traitées.

#### **Rencontres avec le SSPFP**

L'année 2001 a été l'occasion de consolider un réel « partenariat d'affaires » avec le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique (SSPFP). Mentionnons à cet égard, les rencontres périodiques sur des enjeux stratégiques et des sujets d'actualité, lesquelles ont permis de faire progresser les dossiers et, dans bien des cas, de situer le CCGP en amont du processus décisionnel.



## **Collaborations avec le Forum des jeunes**

Les actions réalisées en collaboration avec le Forum des jeunes ont été profitables dont, no-

tamment, l'organisation d'une journée thématique sur le mentorat qui a suscité l'intérêt de quelque 200 personnes.

## **Soutien et expertise à divers projets**

Le CCGP maintient également des liens réguliers avec les autres tables sectorielles en gestion des ressources, est représenté à l'Association paritaire en santé et sécurité du travail pour le secteur de l'administration publique (APSSAP) et participe au Comité sectoriel sur l'organisation du travail (CSOT).

En outre, le CCGP fournit soutien et expertise au regard de divers projets :

- La conception et la mise en œuvre de l'architecture d'entreprise gouvernementale;
- L'élaboration d'un guide sur la gestion axée sur les résultats ;
- La gestion des diagnostics médicaux;
- Le projet de règlement sur « Les recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective ».





Comité consultatif de la  
gestion du personnel au  
gouvernement du Québec

700, boul. René-Levesque Est, 18<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5H1

Téléphone : **(418) 643-5173**

Télécopieur : **(418) 644-7296**

Site Internet : **[www.ccgp.gouv.qc.ca](http://www.ccgp.gouv.qc.ca)**