

**Ressources naturelles Canada**  
**Comité consultatif patronal-syndical ministériel**  
**Procès-verbal de la réunion du 6 décembre 2021, de 13 h à 16 h**  
**Vidéoconférence**

**Président et vice-président**

Jean-François Tremblay, sous-ministre, président (*première moitié de la réunion*)  
Amandeep Garcha, ACEP, président (*deuxième moitié de la réunion*)

**Membres de RNCan**

Frank Des Rosiers, SMA-SPSI  
Jeff Labonté, SMA-STM  
Drew Leyburne, SMA-STE  
Jeannine Ritchot, SMA-SCP  
Mollie Johnson, SMA-SEFEC  
Michel Gould, DPAA, DAE  
Shirley Carruthers, SMA-SGSI et DPF  
Beth MacNeil, SMA-SCF  
Anne Casault, DPRH, SGSI  
Catherine Désormeaux-Dufour, directrice, GMTS-DGRH-SGSI

**Agents négociateurs**

Ann Therriault, présidente, Équipe de consultation nationale de RNCan, IPFPC  
Sadik Ahmad, vice-président régional, AFPC-UCET  
Benoît Thibault, vice-président national, AFPC-STSE

**Invités spéciaux**

Trudy Samuel, directrice, Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, CSM  
Jérémie Emond, directeur général, Direction générale des biens immobiliers et services en milieu de travail

**Absents**

Glenn Hargrove, SMA-BPSIMH, remplacé par Nada Vranj, directrice générale, Direction des ressources pétrolières, BPSIMH  
Vik Pant, scientifique principal, BSP, remplacé par Brenda Dogbey, directrice intérimaire, Politiques stratégiques, gouvernance et communications  
Heather Beaton, avocate générale et directrice exécutive, Services juridiques  
Shimen Fayad, présidente nationale, AFPC-STSE, en remplacement de Benoît Thibault, vice-président national, AFPC-STSE  
Paul Cameron, gérant d'affaires, FIOE  
Ming Mei Pan, représentant, ACAF  
Grant Boland, conseiller en relations de travail, ACAF  
Julie Jobin, agente des relations de travail, ACEP

**Secrétaire de séance**

Denis Gosselin, conseiller principal en relations de travail, GMTS-DGRH-SGSI

## Acronymes et abréviations

ACAF	Association canadienne des agents financiers
ACEP	Association canadienne des employés professionnels
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
BCP	Bureau du Conseil privé
BGGP	Bureau de gestion des grands projets
BPSIMH	Bureau de la politique stratégique et de l'investissement en matière d'hydrocarbures
BSP	Bureau du scientifique principal
CCPSM	Comité consultatif patronal-syndical ministériel
DAE	Direction de l'audit et de l'évaluation
DDPIS	Direction du dirigeant principal de l'information et de la sécurité
DG	Directeur général
DGR	Directeur général régional
DGRH	Direction générale des ressources humaines
DPAE	Dirigeant principal de l'audit et de l'évaluation
DPF	Dirigeant principal des finances
DPRH	Dirigeant principal des ressources humaines
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMTS	Gestion du milieu de travail et santé
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
PPT	PowerPoint
RNCan	Ressources naturelles Canada
RPV	Réseau privé virtuel
SAAR	Secteur des affaires autochtones et de la réconciliation
SCF	Service canadien des forêts
SCP	Secteur des communications et du portefeuille
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SEFEC	Secteur de l'énergie à faibles émissions de carbone
SGSI	Secteur de la gestion et des services intégrés
SJ	Services juridiques
SM	Sous-ministre
SMA	Sous-ministre adjoint
SMD	Sous-ministre délégué
SPSI	Secteur de la politique stratégique et de l'innovation
STE	Secteur de la technologie de l'énergie
STM	Secteur des terres et des minéraux
STSE	Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement

TMX  
UCET

Agrandissement du réseau de Trans Mountain  
Union canadienne des employés des transports

**Ressources naturelles Canada**  
**Comité consultatif patronal-syndical ministériel**  
**Procès-verbal de la réunion du 6 décembre 2021 de 13h à 16h**

Point	Sujet	Décision / mesure
1.	<p><b>Observations préliminaires et approbation de l'ordre du jour et du procès-verbal</b></p> <p>À titre de président, Jean-François Tremblay (SM) souhaite la bienvenue aux participants à la réunion. Il mentionne qu'il présidera la première moitié de la réunion et qu'Amandeep Garcha présidera la deuxième moitié. Le SM indique qu'il est impressionné par le travail accompli par les employés de RNCan au cours des six (6) derniers mois et par leur résilience.</p> <p>Il souligne l'arrivée de Sadik Ahmad en tant que nouveau membre du comité. Le SM présente une motion pour l'adoption du procès-verbal et de l'ordre du jour, qui sont approuvés. Il demande ensuite à Shirley Carruthers de présenter le point à l'ordre du jour « L'avenir du travail ».</p>	
2.	<p><b>L'avenir du travail</b></p> <p>Shirley Carruthers offre un aperçu des trois (3) principes qui ont guidé la planification et la prise de décisions durant la pandémie : la santé et la sécurité des employés; la prise en considération des besoins des employés et des familles; la transparence, c.-à-d. préparer et informer les gestionnaires et les employés. Alors que RNCan se prépare en vue de l'avenir et d'un effectif hybride, de nouveaux principes directeurs ont été définis, y compris : priorité accordée aux services fournis aux Canadiens; équité, diversité et inclusion; cohérence et égalité; facilitation de la science et de l'innovation.</p> <p>M<sup>me</sup> Carruthers précise qu'un secrétariat a été créé en juin 2021 pour « L'avenir du travail » et qu'il a comme mandat d'élaborer le cadre conceptuel de l'avenir du travail au sein de RNCan. Des réunions bimensuelles ont été tenues afin de présenter des mises à jour à propos des quatre (4) piliers de RNCan (Activation numérique, Personnes et culture, Transformation des espaces et Transformation des sciences).</p> <p>Un sondage sur l'avenir du travail a été réalisé. Le taux de réponse de 76 % a été bien au-delà des attentes. Les données seront publiées sur le site Web de « L'avenir du travail ». Une série de séances virtuelles à participation libre ont été tenues en novembre, et 1 600 employés y ont pris part. Des préoccupations ont été soulevées en ce qui a trait au</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>télétravail, au stationnement et à la présence des employés dans les bureaux pendant la pandémie. Le Ministère se penche sur les questions qui ont été posées par les employés, et un document « questions et réponses » devrait être publié au cours de la prochaine semaine.</p> <p>Au 580, rue Booth, un exercice visant une réduction de 30 % de l'espace occupé tiendra compte du modèle hybride et des nouvelles pressions liées aux ETP. Les locaux n'auront plus de vocation personnalisée, et il est prévu qu'il n'y ait plus de places assignées. Des travaux de nettoyage ont été entrepris et devraient prendre fin en mars 2022.</p> <p>La rénovation du 3<sup>e</sup> et du 18<sup>e</sup> étage est en cours. Les résultats devraient être semblables à l'aménagement du 15<sup>e</sup> étage mais avec davantage d'espaces de collaboration. Les travaux de démolition devraient débiter en janvier 2022 et la rénovation devrait se terminer au début de l'automne 2022.</p> <p>Des problèmes ont été évoqués en ce qui a trait au stationnement. Une réduction de 70 % a été enregistrée durant la pandémie. Une application pour la réservation et le paiement des places de stationnement a été lancée, et son utilisation est désormais exigée (1<sup>er</sup> décembre 2021).</p> <p>En ce qui concerne le retour dans le milieu de travail, RNCan ne passera pas à l'étape V avant que les restrictions soient levées. L'étape IV devrait être dévoilée après la période des Fêtes et comporter un retour progressif.</p> <p>Le projet du 599, chemin Tremblay, débute à peine. RNCan élabore une proposition budgétaire en vue de créer un bureau de gestion de projet. Les travaux de construction devraient s'étendre de 2023 à 2026.</p> <p>Amandeep Garcha demande des renseignements à propos du stationnement et mentionne que des employés ont indiqué que d'autres ministères étaient passés à l'étape IV. Au sujet du stationnement, Shirley Carruthers précise que les employés de RNCan peuvent se procurer des vignettes qui faciliteront l'identification de leurs véhicules. Des places désignées ont été prévues au 555, rue Booth, pour les personnes qui ont conservé leurs permis de stationnement. En ce qui concerne l'approche pour le passage à l'étape IV, RNCan s'est appuyé sur le principe du « débit » (p. ex., une seule personne à la fois dans un ascenseur). En réponse à une question de Benoît Thibault, M<sup>me</sup> Carruthers fait remarquer que l'étape IV n'a pas encore été annoncée aux employés. Sadik Ahmad s'interroge sur les répercussions de la réduction de 30 % de l'espace de travail sur les employés, et M<sup>me</sup> Carruthers mentionne que</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>des mesures d'adaptation seront proposées aux employés ayant des besoins particuliers.</p>	
<p>3.</p>	<p><b>Mises à jour concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)</b></p> <p>Le SM invite Trudy Samuel et Anne Casault à s'exprimer sur cette question.</p> <p>Trudy Samuel indique que RNCan vise à intégrer l'EDI dans la façon dont les employés accomplissent leur travail, que ce soit à l'interne, à l'externe ou en soutien à l'industrie. RNCan procède à l'examen de ses programmes et politiques dans le but de les rendre plus inclusifs, en plus d'actualiser ses méthodes de vérification et d'évaluation et de renforcer ses pratiques d'analyse comparative entre les sexes. D'autres résultats clés ont aussi été produits, y compris le lancement de la stratégie d'acquisition de talents en novembre 2021 et la mise en œuvre du dépôt de données de RNCan, qui est une composante clé de l'EDI.</p> <p>Un des défis consiste à établir comment pouvoir soutenir son plan directeur des cadres intermédiaires (p. ex., compétences). RNCan est également confronté à une certaine réticence par rapport à l'adoption des pratiques d'EDI, notamment en ce qui concerne les activités liées à l'acquisition des talents. Il existe une crainte infondée que l'EDI puisse être préjudiciable aux employés qui ne sont pas partie d'un groupe sous-représenté. Elle pose la question suivante : « Comment faire en sorte que les employés participent? »</p> <p>Le SM mentionne que l'EDI est sa principale priorité et que le plus difficile est de changer la culture. Il affirme que tout commentaire des membres à propos de l'EDI sera apprécié.</p> <p>Anne Casault mentionne que RNCan soutient l'EDI avec fierté. Une <b>stratégie d'acquisition de talents</b> a été approuvée par le CHD en avril 2021 dans le but de réduire de moitié les écarts de représentation des groupes de l'EE dans un délai de deux (2) ans et de les éliminer complètement d'ici quatre (4) ans. De plus, à l'échelle de la fonction publique fédérale, RNCan est le premier ministère qui a mené un projet pilote axé sur le nouveau formulaire d'auto-identification élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et les groupes en quête d'équité en juin 2021. L'initiative a été renommée <b>Recensement de RNCan</b>. Le formulaire en ligne est beaucoup plus complet que les précédentes versions et permet aux sous-groupes en quête d'équité de s'auto-</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>identifier en fonction de l'identité de genre, de la race, de l'ethnicité et de l'orientation sexuelle. RNCan enregistre actuellement un taux de réponse de 42 %. Le Ministère est à la recherche de suggestions pour continuer à encourager ses employés à remplir le formulaire d'auto-identification.</p> <p>Le programme de parrainage de RNCan devrait être lancé en janvier 2022. Dans le cadre de cette initiative, un cadre supérieur appuiera activement le subalterne avec qui il a été jumelé et jouera un rôle concret dans son avancement professionnel. Deux employés de niveau EX moins 1 faisant partie de groupes en quête d'équité ont aussi été recommandés au SCT dans le cadre du nouveau programme de perfectionnement en leadership Mosaïque. D'ici la fin de décembre, le SCT confirmera si l'un des candidats de RNCan fait partie des 25 personnes choisies pour le lancement initial du programme.</p>	
4.	<p><b>Mises à jour concernant les ressources humaines</b></p> <p><b>Télétravail</b> – Anne Casault mentionne que RNCan se penche sur les ébauches de lignes directrices et de documents relatifs au télétravail, en s'appuyant sur les orientations récemment publiées par le SCT. RNCan n'a pas reçu d'orientations de la part du SCT en ce qui a trait au moment de la transition entre le travail à distance et le télétravail. La direction doit faire preuve de la plus grande flexibilité possible en ce qui concerne le télétravail. Le sondage récemment réalisé auprès des employés aidera RNCan à recenser les différents types de postes dans un environnement de télétravail (télétravail à temps partiel, télétravail à plein temps ou travail sur place seulement). Les ententes liées au télétravail international seront approuvées dans des circonstances exceptionnelles seulement.</p> <p><b>Conversion</b> – RNCan entame la conversion de la classification du groupe PA (1 600 postes), et les descriptions de travail génériques ont été actualisées afin de mieux définir le type de travail accompli par les employés et de promouvoir l'équité salariale. L'utilisation des descriptions de travail normalisées plutôt que générales est un premier pas qui permettra d'accroître la cohérence à l'échelle du Ministère.</p> <p><b>Revitalisation de la collectivité des gestionnaires</b> – RNCan a proposé une série d'activités d'apprentissage et d'occasions de réseautage par l'entremise desquels les gestionnaires peuvent bénéficier du soutien et des outils dont ils ont besoin pour bâtir un milieu de travail et un effectif sûrs, respectueux, diversifiés et inclusifs. Cette année, des activités d'apprentissage « incontournables » ont été ajoutées pour développer les compétences culturelles autochtones.</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p><b><u>Recensement des talents</u></b> – En octobre 2021, la Direction générale des ressources humaines a proposé un projet de <b>recensement des talents</b> pour les employés ne faisant pas partie du groupe, et ce, quel que soit leur niveau. L’initiative vise à favoriser la conversation et le dialogue à propos du potentiel des employés, au-delà du cycle de l’EGR. Elle contribue à définir le potentiel et l’état de préparation des employés et permet de créer un bassin de personnes qui sont prêtes à assumer d’autres responsabilités au sein de l’organisation</p> <p><b><u>Possibilités de recrutement à l’extérieur de la RCN</u></b> – L’élargissement des activités de recrutement au-delà des avenues traditionnelles permettra également de bâtir un effectif plus diversifié et favorisera la conciliation travail-vie personnelle et l’équilibre entre les collectivités urbaines et rurales.</p> <p><b><u>Socialisation organisationnelle et rétention</u></b> – L’examen de la socialisation organisationnelle des employés en est à l’étape préliminaire, y compris en ce qui a trait au processus d’arrivée. Un groupe de travail formé de différents employés des services internes (RH, TI, Sécurité, Installations, etc.) a été créé et a tenu sa première réunion le vendredi 26 novembre 2021. L’objectif/le mandat du groupe de travail consiste à élaborer un schéma de processus simplifié et efficace qui illustre les outils de socialisation organisationnelle et de soutien pouvant être utilisés par les gestionnaires d’embauche et les nouveaux employés. Il est prévu que le groupe de travail devrait consulter différents intervenants, y compris des gestionnaires, des employés, des agents négociateurs, des réseaux d’employés, etc. De plus, RNCan désire comprendre pourquoi certains employés quittent l’organisation. Le Ministère créera un questionnaire de départ afin de pouvoir s’appuyer sur un outil uniformisé pour recueillir des données clés auprès des employés.</p> <p><b><u>Vaccination</u></b> – À l’échelle de RNCan, 98 % des employés ont reçu deux doses de vaccin. Seulement 18 employés sont en congé non payé en raison de la vaccination obligatoire. Un comité de ressources humaines (RH) de RNCan est sur le point d’achever l’examen des demandes de mesures d’adaptation. Les demandes ont été étudiées et des recommandations ont été adressées à la direction.</p> <p>Durant la période de discussion, Benoît Thibault fait remarquer que la flexibilité sera un aspect très important dans le contexte d’une politique de télétravail. En ce qui concerne la socialisation organisationnelle, il demande que la participation des agents négociateurs soit assurée. Sadik Ahmad demande si le télétravail sera mentionné lors du remaniement</p>	



Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>des descriptions de travail. Anne Casault parle du lancement du comité syndical virtuel, qui représente une plateforme de communication pour les employés. Les descriptions de travail générales seront moins génériques que par le passé, et RNCan n'a pas reçu d'information indiquant que le télétravail pouvait être inclus dans les descriptions de travail.</p>	
5.	<p><b>Valeurs et éthique</b>  <b>Santé mentale et sensibilisation</b></p> <p>Après la pause-santé, Amandeep Garcha demande à Anne Casault de prendre la parole. Elle débute en mentionnant que, dans le cadre d'un exercice récent, la haute direction a nommé quatre (4) champions pour la santé mentale et les valeurs et l'éthique. L'équipe a rencontré les champions le 8 et le 12 octobre 2021 afin de discuter de leurs rôles et responsabilités. Les champions sont nommés ici :</p> <p><b>Co-champions des valeurs et de l'éthique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mike Norton, DG, SCF</li> <li>○ Sonia Talwar, directrice, STM</li> </ul> <p><b>Co-champions de la santé mentale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Daniel Lebel, DG, STM</li> <li>○ Jean Gagnon, DG, STM</li> <li>○ Ann Therriault, IPFPC</li> </ul> <p>La Stratégie en santé mentale comprend trois (3) piliers clés. En ce qui a trait au premier pilier (Renforcement des capacités), une trousse d'outils pour la santé mentale à l'intention des gestionnaires a été affichée dans <i>La Source</i> le 17 septembre. Des séances d'information interactives à propos de la trousse d'outils seront présentées en janvier/février 2022. Pour ce qui est du deuxième pilier (Engagement et sensibilisation), RNCan compte plus de 60 ambassadeurs dans les différents secteurs. Le fait que personne ne souhaite agir comme responsable dans les secteurs est un problème. Certains secteurs ont créé des groupes de travail, d'autres non. Il serait utile que les SMA nomment un ambassadeur responsable pour leur secteur respectif. Cette personne fournirait de l'information au SMA sur une base régulière et collaborerait avec le coprésident.</p> <p>Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, RNCan a signé une entente de partenariat avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada en vue d'offrir une plateforme proposant une variété de conférenciers-experts qui abordent divers thèmes liés à la santé mentale. Cinq (5) séances différentes ont été présentées pendant la Semaine de la santé mentale, mais seulement 54 employés de RNCan y ont participé. Anne Casault</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>pose la question suivante : « Comment mieux promouvoir ces séances au sein de RNCan? »</p> <p>En ce qui concerne les ambassadeurs, Ann Therriault mentionne qu'elle a rencontré Daniel Lebel et Jean Gagnon et qu'ils formuleraient des recommandations à l'intention des SMA à propos des ambassadeurs responsables. Les ambassadeurs se réuniront à tous les trois (3) mois, et le groupe central une fois par mois. Elle reconnaît que peu d'employés de RNCan ont assisté aux séances sur la santé mentale, et elle estime que la culture du Ministère doit être changée afin de mieux promouvoir les initiatives axées sur le mieux-être.</p> <p>Amandeep Garcha fait remarquer que nous devons peut-être inscrire le mieux-être dans les tâches (formation obligatoire) afin que la culture change. Benoît Thibault parle du Programme d'apprentissage mixte, dans le cadre duquel des séances en personne devraient être tenues dans le milieu de travail d'ici le printemps prochain. Mollie Johnson suggère de cibler certains enjeux au cours des douze (12) prochains mois, p. ex., comment faire face aux « incertitudes ». Ann Therriault mentionne que de brèves pauses prises à intervalles réguliers (p. ex., des battements de 10 minutes entre les réunions, 2 ou 3 minutes de respiration profonde ou de silence, etc.) contribueraient à améliorer la santé mentale.</p> <p>Le SM exprime sa préoccupation vis-à-vis le problème de la participation au sein de RNCan, et il demande quelles autres mesures pourraient être prises pour améliorer la situation. Cibler certains enjeux pourrait faire partie de la solution. Il serait plus qu'heureux d'apporter son aide et de se pencher sur d'autres options pour alimenter la discussion au sein de RNCan.</p> <p>Jeannine Ritchot indique que son équipe a tiré parti des plateformes afin de communiquer certains messages. P. ex., il pourrait être intéressant de révéler que le ministre a besoin de temps pour s'entraîner le matin ou que le SM fait du vélo. Amandeep est favorable au concept de montrer l'exemple pour transmettre des messages. Ann Therriault mentionne que nous devons être conscients des mauvaises habitudes que nous avons développées en travaillant à la maison et que nous devons adopter une routine qui nous permet de rester en santé, même si cela ne consiste qu'à se ménager de brèves pauses de santé mentale à tous les jours.</p>	<p><b>Prochaines étapes : Fourniture de recommandations aux SMA concernant les ambassadeurs responsables et les décisions.</b></p>
6.	<p><b>Mise à jour concernant la paye</b></p> <p>Amandeep Garcha demande à Anne Casault de présenter une mise à jour à propos de la paye.</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
	<p>Anne Casault mentionne qu'au cours des six (6) derniers mois, l'arriéré de travail moyen dans la file d'attente était de 66 %. Bien qu'il semble que l'arriéré ne diminue pas, certains cas en arriéré sont clos mais de nouveaux cas qui ne sont pas clos à l'intérieur de la norme de service finissent pas être classés dans la catégorie « arriéré ». Le Centre des services de paye se concentre principalement sur les cas entrants afin d'atteindre l'objectif « éviter que le nouveau ne devienne ancien ». L'arriéré de travail se poursuit donc à chaque période de paye.</p> <p>En ce qui concerne la progression de la réduction de l'arriéré, le dernier rapport provisoire de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) fait état d'un taux d'achèvement de 97 % en date du 7 septembre 2021 (1 750 dossiers achevés sur un total de 1 809). En ce qui concerne les opérations dans la file d'attente, dans certains cas, RNCan a besoin de l'assistance des gestionnaires afin de fournir de l'information aux Services de paye en temps opportun (p. ex., cessations d'emploi, retours de congé, intérimaires).</p> <p>SPAC transmet à RNCan des rapports sur les opérations en suspens et sur les exceptions dans le module Gestion temps qui doivent être gérées par les gestionnaires visés par l'article 34. RNCan peut donc s'adresser aux gestionnaires afin que les éléments en suspens puissent être gérés. Un processus de recours hiérarchique a été mis en œuvre afin que toute opération se trouvant dans la file d'attente pendant plus d'une période de paye soit transmise à un gestionnaire visé par l'article 34 afin d'être traitée. Si des opérations continuent de demeurer dans la file d'attente pendant plus de 42 jours, la situation sera communiquée à la haute direction.</p> <p>En ce qui a trait au moratoire sur le paiement des congés, Anne Casault indique que certains employés recevront des paiements pour une année de congés. Les employés sont encouragés à prendre leur congé durant l'année lors de laquelle celui-ci leur est dû. Le projet de recouvrement des trop-payés porte sur des recouvrements qui remontent jusqu'à 2016. Aucun échéancier n'a été fixé pour les ressources humaines de la « Prochaine génération ».</p> <p>Ann Therriault relate un cas de non-paiement de salaire survenu il y a un an et demande si RNCan autorise toujours les avances de salaire d'urgence. Anne Casault répond que des avances de salaire peuvent être versées dans un délai de 48 heures.</p>	

Point	Sujet	Décision / mesure
7.	<p><b>Table ronde</b></p> <p>Amandeep Garcha demande si certains enjeux doivent être portés à l'attention du comité. Ann Therriault informe les membres du comité que l'IPFPC fait appel à tous les secteurs en ce qui concerne la fourniture de critères de sélection; elle en est au Bureau du scientifique principal. Elle indique que RNCan doit se doter d'un Comité consultatif ministériel sur l'avancement professionnel, comme le préconisent certaines conventions collectives de l'IPFPC. Elle mentionne en outre que nous devons avoir un meilleur portrait du répertoire des compétences pour être en mesure de gérer les talents. Anne Casault estime qu'elle a raison à propos de la question de la gestion des talents. En ce qui a trait au Comité consultatif ministériel sur l'avancement professionnel, elle confirme l'adhésion de RNCan et collaborera avec la direction et les syndicats dans le cadre de cette initiative. Elle soumettra ce point à la discussion lors de la prochaine réunion du CCPSM.</p>	<p><b>Mesure de suivi : Élaboration d'un mandat pour le Comité consultatif ministériel sur l'avancement professionnel, aux fins d'examen lors de la prochaine réunion du CCPSM.</b></p>
8.	<p><b>Prochaine réunion et mot de la fin</b></p> <p>Amandeep Garcha remercie tous les membres d'avoir pris part aux discussions. Il est impatient de participer à la prochaine réunion. Le SM souhaite une bonne semaine et de Joyeuses Fêtes aux membres et indique que la prochaine réunion du CCSPM aura lieu en mai 2022.</p> <p>La séance est levée à 15 h 12.</p>	