

PSMA Training

In November 2003, the Public Service Modernization Act (PSMA) introduced significant changes to revitalize and improve human resource management in the public service.

PSMA facilitates hiring the right people when and where they are needed, promotes a more collaborative approach to labour-management relations, focuses on learning and training for employees at all levels, and clarifies roles and accountability. Fundamentally, the PSMA is intended to change the way employees are hired, managed, supported and led.

Here is what you need to know about PSMA training if you are a manager or human resources professional. The Canada School of Public Service (CSPS) has

designed no charge classroom courses to assist with gaining a working knowledge of PSMA. All of the following courses are available now and are offered in both official languages:

- PSMA Accountabilities and Responsibilities (P101)
- Enabling Skills for PSMA (P102)
- Preparation for PSMA Trainers (P103)
- Integrated HR and Business Planning for Senior Managers (P099)
- Integrated HR and Business Planning (P100)
- Staffing for Experienced Staffing Specialists (P110)
- Informal Discussion in the Appointment Process (P107)

Managers and human resources staff are encouraged to register for these courses to better familiarize with the new practices under PSMA. Go to the CSPS Web site for dates and locations of courses and to register on-line: www.myschool-monecole.gc.ca

In addition, HR-Civ is developing specific human resources training which focuses on the new knowledge and skills required by PSMA. For example, training sessions for human resources officers and assistants were delivered in each region in November 2005. Training sessions for managers are targeted to start in January 2006 and awareness sessions for employees, such as Lunch and Learns will soon follow. HR-Civ

is also developing e-learning courseware, providing employees with easy access and flexibility to learning on-line. For more information on these and other courses visit the ADM (HR-Civ) Web site regularly at: <http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv>.

For information on registration for sessions, contact your service centre. ADM (HR-Civ) has budgeted for travel costs for the training of DND managers and key personnel involved in the implementation of the PSMA. Managers requiring the payment of travel expenses must register through their HR service centre.

Formation sur la LMFP

En novembre 2003, la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) a apporté des changements importants pour revitaliser et améliorer la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

La LMFP facilite l'embauche des personnes compétentes au moment et à l'endroit où elles sont nécessaires, promouvoit une approche plus coopérative des relations syndicales-patronales, se concentre sur l'apprentissage et la formation des employés à tous les niveaux, et clarifie les rôles et les responsabilités. Fondamentalement, la LMFP vise à changer la manière d'embaucher les employés, de les superviser, de les appuyer et de les diriger.

Voici ce que vous avez besoin de savoir de la formation sur la LMFP si vous êtes gestionnaire ou professionnel des ressources

humaines. L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a créé des cours en salle de classe sans frais pour aider à faire connaître la LMFP. Tous les cours suivants sont offerts à présent dans les deux langues officielles :

- Responsabilités et obligations relatives à la LMFP (P101);
- Compétences essentielles pour la mise en œuvre de la LMFP (P102);
- Préparation pour les formateurs LMFP (P103);
- Planification intégrée des RH et des activités à l'intention des cadres supérieurs (P099);
- Planification intégrée des RH et des activités (P100);
- Dotation pour les spécialistes expérimentés en dotation (P110);
- Discussion informelle dans le cadre du processus de nomination (P107).

Les gestionnaires et le personnel des ressources humaines sont encouragés à s'inscrire à ces cours pour mieux se familiariser avec les nouvelles pratiques de la LMFP. Rendez-vous sur le site Web de l'EFPC pour obtenir les dates et les emplacements des cours et pour vous inscrire en ligne (www.myschool-monecole.gc.ca).

De plus, à RH-Civ, nous préparons une formation particulière en ressources humaines qui porte sur les nouvelles connaissances et compétences requises par la LMFP. Par exemple, des séances de formation des agents et des adjoints en ressources humaines étaient données dans chaque région en novembre 2005. Les séances de formation des gestionnaires devraient commencer en janvier 2006 et les séances de sensibilisation des employés, tels que les déjeuners-conférences, suivront peu

après. RH-Civ prépare également un logiciel didactique d'apprentissage électronique qui donne aux employés un accès facile et de la souplesse pour l'apprentissage en ligne. Pour obtenir plus d'information sur ces cours ainsi que sur d'autres cours, visitez régulièrement le site intranet du SMA (RH-Civ) (<http://hr.ottawa-hull.mil.ca/hrciv>).

Pour vous inscrire aux séances, veuillez communiquer avec votre centre de services des RH civiles. Le SMA (RH-Civ) a prévu dans le budget des coûts de déplacement pour la formation des gestionnaires et du personnel clé du MDN concernés par la mise en œuvre de la LMFP. Les gestionnaires demandant le paiement des dépenses liées au déplacement doivent s'inscrire par le biais de leur centre de services des RH.

Overhauled clothing up-keep



Révision du processus d'entretien vestimentaire

When the bean-counters overhauled the Clothing Upkeep process and cancelled the monthly subsidy they caused two effects. First was the very positive overhaul of the cash sales service into the impressive service from "Logistik unicorp" through "clothing online". The simple clothing replacement process has improved immensely. Second was the serious oversight that clothing upkeep does not equal clothing replacement. For years soldiers have been expected to incur many expenses, justified simply because there was that monthly allowance. Now the expenses continue, but the allowance is gone. What are clothing upkeep costs? Shoe polish, polishing cloths, boot brush, tailoring, resole shoes, replacement laces, regimental buttons/accoutrements that are compulsory wear, starch, lint brushes, iron, and dry cleaning. These items/services are not yet available through clothing online. These expenses are now out of pocket. As a senior officer I can manage these expenses now, but having walked the shoes of private, corporal, master corporal, officer cadet, second-lieutenant and lieutenant, those pay rates deserve consideration for re-instatement of an allowance specifically focused on the upkeep of DEU clothing. Personnel from these ranks are now diverting grocery and rent money to subsidize military clothing upkeep. While MASOP should be correctly proud of their improvement to the clothing replacement aspects, the project has no doubt considered the cost being downloaded to service members for clothing upkeep as out-of-scope.

Maj P.T. Scott

J6 OPS/PLANS 2 CANADA COMMAND

La révision du processus d'entretien vestimentaire menée par les fonctionnaires et la fin de l'allocation mensuelle destinée à cet entretien ont eu deux conséquences. La première, très positive, a été l'élimination du service de vente au comptant remplacé par l'impressionnant service « Vêtements en ligne » offert par Logistik Unicorp. Le simple remplacement d'un article vestimentaire est facilité considérablement. La deuxième a été qu'on a oublié de tenir compte du fait que l'entretien vestimentaire ne veut pas seulement dire remplacer des articles. Pendant des années, les soldats prévoyaient de nombreuses dépenses justifiées parce qu'ils profitaient d'une allocation mensuelle d'entretien. Or, l'allocation n'existe plus, mais les dépenses sont toujours là. Combien coûte l'entretien vestimentaire? Cirage à chaussures, chiffons à polir, brosses pour les bottes, retouches aux vêtements, ressemelage, lacets, attributs et boutons régimentaires (des articles obligatoires), empois, brosses à charpie, fer à repasser, nettoyage à sec. Vêtements en ligne n'offre pas encore ces articles et services. Ces coûts sont maintenant absorbés par le soldat. En tant qu'officier supérieur, je peux maintenant m'accommoder de ces frais, mais ayant été soldat, caporal, caporal-chef, élève-officier, sous-lieutenant et lieutenant, je sais que compte tenu de la rémunération de ces militaires, il conviendrait d'envisager le rétablissement d'une allocation visant plus particulièrement l'entretien des articles de l'UDE. Pour être en mesure de financer l'entretien de ses vêtements militaires, le personnel de ces rangs utilise maintenant une partie de l'argent qu'il consacrerait normalement à l'épicerie et au loyer. Le POASM peut à juste titre être fier de l'amélioration apportée aux aspects du remplacement des articles vestimentaires, mais, de toute évidence, le projet n'a pas tenu compte des coûts de l'entretien vestimentaire maintenant dévolus aux militaires.

Maj P.T. Scott,

J6 OPS/PLANS 2 COMMANDEMENT CANADA

If you have anything you would like to see printed in our TalkBack column, please e-mail it to us at: mapleleaf@dnews.ca.
Si vous avez des commentaires à formuler dans notre rubrique « À vous la parole », envoyez-nous un courriel à mapleleaf@dnews.ca.