

## MEMORANDUM

10 October 2012

### Distribution List

#### MANDATORY IMPLEMENTATION OF NATIONAL COLLECTIVE WORK DESCRIPTIONS

1. More than ever, the Defence Team is challenged to change its business practices to ensure greater efficiency and economy of effort.
2. Significant cost reductions can be achieved in the area of HR management by using Collective Work Descriptions (CWDs) on a large scale. To this end, I have instructed ADM(HR-Civ) to re-engineer the classification business process in DND and to lead the transition to a CWD environment, as required per DAOD-5025-0.
3. The departmental library of CWDs has grown over the last three years and now covers a broad range of occupational groups. Many new CWDs have been developed by consolidating existing and current Work Descriptions (WDs) and validating content with the functional authority, where relevant. The objective is to match 75% of civilian positions to national CWDs.
4. While this work continues, ADM(HR-Civ) will undertake a phased implementation of the national CWDs, starting with trades and services occupations (Annex 1). The implementation

## NOTE DE SERVICE

Le 10 octobre 2012

### Liste de diffusion

#### MISE EN ŒUVRE OBLIGATOIRE DES DESCRIPTIONS DE TRAVAIL COLLECTIVES NATIONALES

1. Plus que jamais, l'Équipe de la Défense est mise au défi de changer ses pratiques opérationnelles pour assurer l'efficacité et l'économie d'effort.
2. Il est possible de réaliser d'importantes réductions de coûts dans le domaine de la gestion des RH en utilisant des descriptions de travail collectives (DTC) à grande échelle. À cette fin, j'ai demandé à la SMA(RH-Civ) de transformer le processus opérationnel de la classification au sein du MDN et de diriger la transition à un environnement axé sur les DTC, tel qu'il est indiqué dans la DOAD-5025-0.
3. La bibliothèque ministérielle des DTC a pris de l'ampleur au cours des trois dernières années et couvre maintenant une vaste gamme de groupes professionnels. Plusieurs nouvelles DTC ont été élaborées en consolidant des descriptions de travail existantes et en validant leur contenu auprès des autorités fonctionnelles, lorsque pertinent. L'objectif est de faire correspondre environ 75 % des postes civils à des DTC nationales.
4. Tandis que ce travail se poursuit, la SMA(RH-Civ) commencera la mise en œuvre progressive des DTC nationales en commençant par les emplois dans les métiers et services (annexe 1). Le

process will require HR-Civ staff to confirm with responsible managers the application of CWDs on corresponding positions. We ask that each L1 engaged in such exercise provide support and necessary direction through their chain of command.

5. To help us achieve decisive progress towards a CWD environment, we must substantially reduce the number of unique positions. Consequently, positions may be temporarily exempted from jobbing to a national CWD only if the L3 manager and the classification officer leading the CWD implementation exercise both concur that the position does not match the CWD. ADM(HR-Civ) will collect information on these exceptions and determine if their numbers justify the development of new national CWDs.

6. For on-going human resources management requirements, effective immediately, managers requesting the creation of a new position or the classification review of an existing position are required to use a CWD published on the Departmental WD Library ([http://cmp-cpm.forces.mil.ca/ucsmode/engraph/page1\\_e.asp](http://cmp-cpm.forces.mil.ca/ucsmode/engraph/page1_e.asp)), if one is a good match to the position. In the absence of an appropriate CWD, they are to use another existing classified WD, as recommended by their HRO. No new unique WDs will be classified unless the CWD implementation team confirms that no existing classified WD can meet the requirement. We invite L1s to limit to the extent possible submission of such classification requests.

processus de mise en œuvre amènera le personnel des RH-Civ à confirmer auprès des gestionnaires responsables l'application de la DTC sur les postes correspondants. Nous demandons à tous les N1 engagés dans un tel exercice de fournir le soutien et la direction nécessaires par l'entremise de leur chaîne de commandement.

5. Pour progresser de façon décisive vers un environnement de DTC, nous devons réduire sensiblement le nombre de postes uniques. Par conséquent, les postes ne pourront être provisoirement dispensés de l'application d'une DTC nationale que si le gestionnaire de N3 et l'agent de classification responsable de la mise en œuvre des DTC confirment tous deux que le poste ne correspond pas à la DTC. L'information au sujet de ces exceptions sera compilée par SMA(RH-Civ) afin de déterminer si leur nombre justifie l'élaboration de nouvelles DTC nationales.

6. Pour les besoins courants de gestion des ressources humaines, à partir d'aujourd'hui, les gestionnaires demandant la création d'un nouveau poste ou la revue de classification d'un poste existant seront tenus d'utiliser une DTC publiée sur la Bibliothèque ministérielle de DTC ([http://cmp-cpm.forces.mil.ca/ucsmode/frgraph/page1\\_f.asp](http://cmp-cpm.forces.mil.ca/ucsmode/frgraph/page1_f.asp)), si l'une d'elles correspond au poste. À défaut d'une DTC appropriée, ils devront utiliser une autre DT existante et classifiée, tel que recommandé par leur ARH. Aucune nouvelle DT unique ne sera classifiée à moins que l'équipe de mise en œuvre des DTC ne confirme qu'il n'existe aucune DT classifiée correspondant au poste. Nous invitons les N1 à limiter le plus possible l'acheminement de telles demandes de classification.

7. I have asked ADM(HR-Civ) to report quarterly on progress achieved by each L1 in the implementation of CWDs, as this will be part of the Corporate Commitments reflected in your performance agreements.

8. Bargaining agents have been informed of this direction and will work with us to develop information sessions on CWDs for managers and employees.

9. Your commitment to this priority is critical to its success. I ask that you instruct your managers to actively support the CWD initiative.

10. Questions related to the National CWD initiative can be directed to the Acting Manager of Corporate HR Services, Patricia McGregor, by email at [Patricia.McGregor@forces.gc.ca](mailto:Patricia.McGregor@forces.gc.ca) or by phone 613-971-0419.

7. J'ai demandé à la SMA(RH-Civ) de produire un rapport trimestriel sur les progrès accomplis par chaque N1 dans la mise en œuvre de DTC, car ceci sera pris en compte parmi les engagements ministériels de vos ententes de rendement.

8. Les agents de négociation ont été informés de cette approche et travailleront avec nous à concevoir des séances d'information sur les DTC pour les gestionnaires et les employés.

9. Votre engagement quant à cette initiative prioritaire est essentiel à son succès. Veuillez demander à vos gestionnaires de soutenir activement l'initiative relative aux DTC.

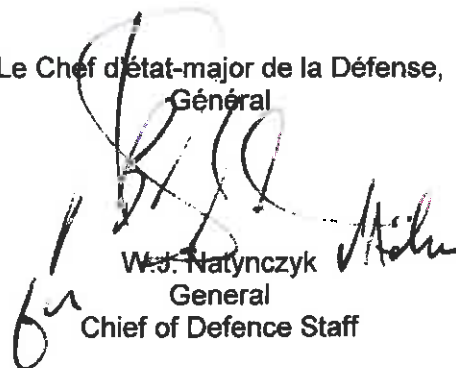
10. Les questions reliées à l'initiative nationale des DTC peuvent être adressées à Patricia McGregor, gestionnaire de services RH ministériels par intérim par courriel à [Patricia.McGregor@forces.gc.ca](mailto:Patricia.McGregor@forces.gc.ca) ou par téléphone au 613-971-0419.

Le sous-ministre,



Robert Fonberg  
Deputy Minister

Le Chef d'état-major de la Défense,  
Général



W.J. Natynczyk  
General  
Chief of Defence Staff

Att.

Distribution List

Action

All L1s

Information

DM  
CDS  
DGWM  
DGCHRMO  
HR SC Directors

P.j.

Liste de diffusion

Exécution

Tous les N1

Information

SM  
CEMD  
DGGMT  
DGGORHC  
Directeurs CS RH

Annex 1: CWDs scheduled for implementation in 2012-13/Annexe 1: Mise en œuvre des DTC prévues pour 2012-2013

Group & Level/ Groupe et niveau	Title/Titre	Positions potentially covered/Postes potentiellement couverts	
GL MDO 04	Driver Light; Chauffeur de camion léger	209	818
GL MDO 05	Truck Driver Heavy; Chauffeur de camion lourd	364	
GL MDO 06	Heavy Equipment Operator; Conducteur de machines lourdes	245	
GL PCF 06	Painter; Peintre	47	75
GL PCF 07	Mason; Maçon(ne)	8	
GL PCF 07	Painter/Sign Painter; Peintre/Peintre d'enseignes	20	
GL PIP 09	Plumber; Plombier	189	259
GL PIP 10	Plumber, Multi-Discipline ; Services multidisciplinaires de plomberie	70	
GL WOW 09	Carpenter; Menuisier(ère) Carpenter – Lead Hand; Menuisier(ère) - Chef d'équipe	226	296
GL WOW 10	Carpenter Shop Supervisor; Menuisier(ère), superviseur(e) d'atelier	70	
GS BUS 02	Cleaner 1; Nettoyeur n° 1	664	749
GS BUS 03	Cleaning Supervisor, Surveillant(e) du nettoyage	34	
GS BUS 04	Cleaning Services Supervisor; Surveillant(e) des services de nettoyage	33	
GS BUS 05	Cleaning Services Foreman/ Forewoman 1; Contremaître du service de nettoyage n° 1	12	
GS BUS 06	Cleaning Services Superintendent 1; Surintendant(e), services de nettoyage n° 1	6	
GS MPS 05	Tailor; Tailleur(e)	25	

