

Quartier général de la 1^{re} Division
aérienne du Canada
C.P. 17000, succ Forces
Winnipeg (MB) R3J 3Y5

6007-4 (3999) (A1 GRHRE PC)

Le juillet 2005

PROCÈS-VERBAL DE LA 16^e RÉUNION DU COMITÉ
DE CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE DE LA 1 DAC
TENUE À WINNIPEG (MANITOBA) LE 26 MAI 2005

Coprésidents : Bgén P.L. Brennan, A1
M. B. Molsberry, vice-président (Man/Sask) de l'UEDN (président)

Secrétaire : M^{me} B.G. Hebert, A1 GRH PC

Membres : Lcol G.R. Naldrett, A1 Pers
Col J.R. Harwood, A1 Rés (absent)

Remplaçant : Lcol T.W. Costello, A1 Coord Rés
Lcol D.R. Roy, Contr 1 DAC (absent)

Remplaçant : Maj C.D. Boudreau, Contr A 1 DAC
Col J.P.J. LeBlanc, A4 GA (absent)

Remplaçant : Lcol K. Carlow, A4 Sout GA
Col W.F. Veenhof, A7
M. P. Turcq, vice-président (Québec) de l'UEDN
M. J.P. Lachance, représentant de la FIOE (par vidéoconférence)
M. D.G. Luesby, représentant de l'IPFPC (par vidéoconférence)
M. S. Chamberlain, représentant de AGFFP (par
vidéoconférence) (absent)

Membres d'office : M^{me} T. Murray, DCSRHC (Prairies) (par vidéoconférence)
M^{me} B.L. Stouffer, officier de liaison (Air) du CS

Conférenciers : Col M.A. Matheson, CP/POASM (par vidéoconférence)
M^{me} S.P.M. Harrison, DPPRT (par vidéoconférence)

Observateurs : Bgén E.G. Cloutier, DG Air Pers (par vidéoconférence)
M^{me} M.L. Bergeron, DGSPC Air(par vidéoconférence)
Lcol R.R. Berscheid, A4 Disp op et Sout log (par
vidéoconférence)

Secrétaire rédactrice : M^{me} B.G. Henry, A1 Coord Prog

DISCUSSION

ACTION

INTRODUCTION

1. Mot d'ouverture – Les coprésidents ouvrent la séance et souhaitent la bienvenue aux membres.

AFFAIRES COURANTES

2. Le mandat du CCSP de la 1 DAC a été signé par toutes les parties et a été affiché sur le site Web de l'[A1 GRH PC](#). Dossier clos
3. CRSP des escadres – On demande aux cmdt Ere d'envoyer des copies électroniques des procès-verbaux des réunions du CRSP aux coprésidents de l'UEDN locaux afin de simplifier la transmission des procès-verbaux au coprésident du CCSP de la 1 DAC. Dossier clos
4. Comité de santé et de sécurité de la Force aérienne – La FIOE et l'IPFPC désigneront des membres pour les représenter au sein du CSSSFA. **Membres du syndicat**
5. Aperçu du budget – Le Contr A de la 1 DAC fournit la ventilation par escadre des allocations et des dépenses totales pour l'ETS du personnel civil et la solde des réservistes pour l'année financière 2004-2005. Dossier clos
6. Programmes de soutien du personnel (PSP) – Le DCSRHC (Prairies) distribue les documents sur les biens non publics qui sont mentionnés au point 12 du dernier procès-verbal. Dossier clos

AFFAIRES NOUVELLES

7. Le DG Pers Air fait le point sur les dossiers suivants :

Budget 2005 – Le gouvernement canadien versera 12,8 milliards de dollars au Ministère au cours des cinq prochaines années (510 millions de dollars en 2005-2006). Il y aura des fonds de base supplémentaires et des sommes importantes pour les programmes d'immobilisations. Le ministère entend « *réparer* » (p. ex. programme d'approvisionnement national), « *augmenter* » (5 000 postes pour la force régulière et 3 000 postes pour la Réserve; dans le cas de la

Force aérienne, on parle de 300 AP pour la force régulière) et « transformer » les forces.

La **vision des FC** prévoit l'amélioration continue et la modification du commandement et du contrôle par (1) la création d'un commandement du Canada, (2) le resserrement des liens avec les États-Unis et (3) l'emploi d'Équipe-Canada lorsque nous déployons des troupes à l'étranger. L'organisation des Opérations spéciales sera élargie et deviendra le Groupe des opérations spéciales (augmentation des effectifs de la FOI 2). Une force opérationnelle permanente de contingence sera prête à intervenir avec court préavis.

L'équipe de transformation du CEMD mettra en œuvre la vision du CEMD sur une période d'environ deux ans.

Résultats du Comité des dépenses et des ressources – On a trouvé des économies internes totalisant 240 millions de dollars sur les cinq prochaines années. Le gouvernement entend réaffecter ces sommes au MDN et à d'autres ministères, mais cela n'aura aucune incidence sur le MDN pour l'AF en cours.

Rôle futur de la Force aérienne - La Force aérienne continuera de jouer un rôle essentiel selon la nouvelle vision des FC (p. ex. rôle air-air des CF-18 au sein du NORAD, rôle élargi air-sol, acquisition de munitions à guidage de précision, mobilité aérienne nécessaire au déploiement à l'étranger, hélicoptères maritimes, nouveaux hélicoptères de recherche et sauvetage, aéronef pour appuyer le rôle des FC dans le Nord et plus grand nombre d'activités de mise sur pied d'une force interarmées et d'instruction collective). On apportera des changements au commandement et contrôle et à la façon dont les forces sont mises sur pied.

Essai d'intégration des forces dans la région de l'Atlantique – Cet été, on entreprendra l'intégration des deux quartiers généraux de l'Atlantique [Secteur de l'Atlantique de la FT et FMAR(A)], afin que l'on puisse trouver des moyens de mieux travailler ensemble en tant que force intégrée et interarmées. **A1**

La vision du Lgén Lucas : mettre l'accent sur (1) les gens, (2) l'excellence opérationnelle continue et (3) la transformation mesurée.

Hélicoptères maritimes – Dans quelques années, les hélicoptères Sea King seront remplacés par de nouveaux hélicoptères maritimes. Le DG Pers Air indique qu'aucune décision n'a été prise concernant l'endroit où iront les hélicoptères, mais qu'il informera l'A1 dès qu'il le saura.

8. Nouvelles sur le POASM – Le gestionnaire du POASM donne un bref historique du POASM et donne les nouvelles suivantes : on a élaboré un plan normalisé (sections, fonctions et activités d'approvisionnement, structure organisationnelle) en consultation avec les syndicats. Les CE devraient confirmer les économies cibles d'AP au cours du mois prochain. On veillera à observer les principes

directeurs, la stratégie et le plan relatifs aux RH. Les GARH de niveau 1 examineront les plans d'ici le 15 juin 2005 afin de s'assurer que les politiques et procédures en matière de RH respectent la stratégie proposée. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) demande des précisions sur les 66 postes militaires et civils de la Force aérienne. L'A4 Disp op et Sout log indique qu'on a examiné de plus près la question et que, selon les dernières estimations, 50 postes seront touchés. À ce jour, un seul poste occupé par un employé civil dans le magasin d'habillement à Trenton a été touché. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) se dit préoccupé par la période de mise en œuvre d'un an. L'A4 Disp op et Sout log le rassure en disant que la position de la division aérienne est qu'aucun poste ne sera supprimé tant qu'il sera nécessaire. Le gestionnaire du POASM ajoute que l'on confirmera d'ici la fin juin les postes touchés afin de permettre l'élaboration de plans de RH individuels pour les employés concernés.

A4 Log

9. Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) – Le DPPRT fait le point sur la nouvelle LRTFP qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005. On a rédigé la DOAD 5008-1 (utilisation des locaux du MDN), la DOAD 5026-0 (griefs), les lignes directrices, l'instrument de délégation et la DOAD 5016-0 (normes de conduite et de discipline). Tous les nouveaux gestionnaires et superviseurs doivent suivre une formation sur la délégation de pouvoirs en matière de relations de travail. Le DSGPC Air recommande que l'on mette en place un système de surveillance pour s'assurer que toutes les personnes concernées suivent la formation obligatoire. Le DPPRT indique que seul le suivi assuré par le BRHC local est prévu. Toutefois, la version CD-ROM du cours comprend un certificat d'achèvement qui peut être imprimé et fourni à des fins de saisie dans le SGRH. En réponse à une demande de renseignements du V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.), le DPPRT mentionne également que lors de la prochaine réunion du CCSP national (6 juin 2006) et celle du Sous-comité des RH (7 juin 2005), on fournira des renseignements sur la nouvelle Charte des anciens combattants (13 mai 2005) et sur le projet de loi C-45; de plus amples renseignements suivront.

Dossier clos

10. Table 2 de l'AFPC – taux de zone de rémunération – Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) indique que, à l'automne 2005, le syndicat mènera une campagne à l'échelle nationale en vue d'éliminer les taux de rémunération par zone. On peut obtenir des renseignements en consultant les sites Web de l'UEDN et de l'AFPC.

Dossier clos

11. Relations de travail au sein de la Division aérienne – Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) indique que, même si en général les relations de travail au sein de la Division aérienne sont bonnes, il existe certains problèmes. S'ensuit une discussion sur une escadre particulière. L'A1 Pers et le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) conviennent d'examiner la situation et les problèmes davantage en tenant compte des points de vue de la direction et du syndicat, afin de trouver une solution. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) indique que les communications, le partage des renseignements financiers et la sous-traitance constituaient les principales préoccupations dans le cas présent. L'A1 demande qu'on lui remette un plan d'action et un rapport d'étape.
- A1 Pers**
V.-P. de l'UEDN (MB/SK)
12. Congrès national de l'UEDN – Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) informe le comité que, lors du congrès de l'UEDN qui aura lieu à Halifax en août 2005, on élira des dirigeants.
- Dossier clos
13. Définition des rôles des éléments de la Force régulière, de la Réserve et de l'effectif civil – Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) demande que le CCSP envisage élaborer une politique visant à définir le rôle de chaque élément. Le DG Pers Air indique que les quatre éléments (y compris le PSP) ont des rôles différents et que la *Loi sur la défense nationale* définit le rôle des éléments militaires. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) indique qu'il se concentre sur la définition de rôles pour les postes statiques aux escadres. Le DCSRHC (Prairies) dit que le Groupe d'étude du CEMD se penche sur la question des structures d'appui et que les résultats de cette étude pourraient donner le ton aux plans organisationnel et stratégique. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) suggère que l'on examine la structure des escadres et que l'on élabore un plan stratégique pour appuyer la vision du CEMD. L'A1 indique que, une fois terminés, les plans intégrés de RH de chacune des escadres fourniraient des points de repère. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) demande que l'on discute de cette question au cours de la prochaine réunion du CCSP. Le représentant de l'IPFPC propose que l'on parle de « structure organisationnelle » plutôt que de « définition des rôles ».
- A1 GRH PC**
14. Formation sur la LMFP pour les gestionnaires des escadres/DRU – L' A1 GRH PC indique que la plupart des escadres inviteraient les dirigeants syndicaux locaux aux séances d'information à l'intention des employés plutôt qu'à celles destinées aux gestionnaires. Le DSGPC Air propose que les gestionnaires et les représentants syndicaux discutent des questions liées à la mise en œuvre de la LMFP au cours des réunions des CRSP locaux.
- Dossier clos
15. Prévisions concernant les départs à la retraite des employés

civils – L’A1 GRH PC signale que 14 p. 100 des employés civils nommés pour une période déterminée sont actuellement admissibles à la retraite sans pénalité. Au cours des dix prochaines années, 56 p. 100 des employés actuels nommés pour une durée déterminée pourront prendre leur retraite. La catégorie des opérations est la plus vulnérable, car 63 p. 100 des employés seront admissibles à la retraite. Il faut dresser des plans de relève pour les groupes HP, GL-COI et GL PIP. Au cours du processus de planification des RH de la 1 DAC, on examinera la nécessité de mettre l’accent sur l’apprentissage des plombiers, des spécialistes du chauffage et des opérateurs de centrale électrique. Le V.-P. de l’UEDN (Man./Sask.) souligne l’importance de travailler avec les gouvernements provinciaux en ce qui concerne les possibilités d’apprentissage dans les groupes des métiers. Le DSGPC Air indique que la Force aérienne a reçu 190 000 \$ pour l’apprentissage ETS au titre du Fonds ministériel d’investissement pour la stratégie de recrutement (FISR) et 40 000 \$ (pour l’instruction) du Fonds ministériel d’apprentissage du personnel civil (FMAPC). Le DG Pers Air dit que l’on pourrait demander au Comité de gestion des affaires aériennes d’envisager l’utilisation des fonds de la Force aérienne pour répondre aux besoins d’apprentissage.

A1 GRH PC

POINTS D’INFORMATION (PRÉSENTÉS AVANT LA RÉUNION)

16. Commentaires de la Division aérienne sur le processus de rédaction des ententes sur les services essentiels (ESE) – L’A1 GRH PC indique que les préoccupations de la division aérienne relatives au processus de rédaction sont liées à l’absence d’un lien dans la chaîne de commandement au niveau 1. Le DSGPC Air dit que le SMA (RH-Civ) présentera un cadre d’ESE révisé, qui décrit la participation du niveau 1, au cours de la réunion du CCSP national le 6 juin 2005.

Dossier clos

17. Rapport sur l’actualité de la classification des postes – L’officier de liaison (Air) du CS informe les membres du comité que 68 p. 100 des postes occupés par des employés civils au sein de la division aérienne ont été examinés au cours des cinq dernières années. On discute ensuite de l’état de plusieurs griefs de classification dans le groupe GL-VHE qui ont été présentés à l’échelle de la division aérienne. Le DCSRHC (Prairies) indique que l’on effectue une étude du groupe GL à l’échelle du pays afin d’aborder les questions de relativité; avec l’accord du syndicat, les griefs ont été mis en suspens jusqu’à ce que l’étude soit terminée. Le DSGPC Air obtiendra des nouvelles du DOCC et les communiquera aux membres du CCSP.

DSGPC Air

POINTS EN COURS DE DISCUSSION

18. Aperçu du budget et restrictions relatives à la conversion des fonds de l'ETS – Le Contr A 1 DAC indique que l'on a reçu l'allocation du CEMFA pour l'année financière en cours et que les fonds seront distribués la semaine prochaine. L'ETS de chacune des escadres sera confirmée à ce moment-là. On a reçu une somme supplémentaire de 1,4 million de dollars pour les salaires et, pour le moment, on l'a attribuée aux initiatives de modernisation de la fonction de contrôleur.

Dossier clos

19. Programme d'aide aux employés (PAE) – L'A1 GRH PC révèle que, selon les rapports statistiques, 236 employés avaient eu recours au programme (12 p. 100 des employés nommés pour une durée indéterminée). Par rapport à l'an dernier, les préoccupations portent davantage sur les problèmes financiers et le harcèlement et moins sur les problèmes de santé physique. Cependant, la majorité des problèmes cernés étaient liés au travail, à la santé mentale et à la santé émotionnelle. Les AO et les présidents des 8^e et 22^e escadres ont besoin de formation. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) indique que l'on a perdu plusieurs AO de longue date et que le syndicat aide à régler cette question.

**A1 GRH PC
V.-P. de l'UEDN
(MB/SK)**

20. Équité en emploi – L'A1 GRH PC indique que le nouveau recensement a révélé un changement des écarts liés au type et au niveau de représentation, en particulier des membres des minorités visibles et des Autochtones dans la catégorie des opérations et des femmes dans la catégorie technique.

Dossier clos

21. Effectifs militaires et civils – Les rapports ci-dessous ont été remis aux membres avant la réunion :

- a. rapport sur les effectifs de la force régulière de l'ER3;
- b. rapport sur les effectifs de la Réserve aérienne;
- c. rapport sur les employés civils qui révèle que les effectifs civils sont demeurés relativement stables;
- d. rapport sur les déploiements.

On discute de la pertinence de rédiger des rapports sur les déploiements pour le CCSP. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) se penchera sur la question et communiquera ses commentaires. Le DG Pers Air indique que l'on doit faire preuve de prudence lorsque l'on

**V.-P. de l'UEDN
(MB/SK)**

interprète les données contenues dans les rapports sur les déploiements. La Force aérienne déploie des militaires quotidiennement au pays (p. ex. SAR) et cette activité ne figure pas dans les rapports.

22. Recours des employés – L'agent de liaison (Air) du CS indique que 13 employés civils avaient présenté des griefs à l'échelle de la Force aérienne. À ce jour, 65 griefs ont été présentés, ce qui représente une baisse de 45 p. 100 par rapport à l'année dernière. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) dit que les relations de travail doivent s'être améliorées. Un grand nombre de problèmes sont réglés par le syndicat et la direction à l'échelle locale avant de faire l'objet de plaintes officielles, ce qui améliore le climat de travail.

Dossier clos

23. Rapport sur les MARC – Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) se dit préoccupé du fait que le système de MARC est surtout utilisé par le personnel militaire. Les employés civils font davantage confiance au processus de griefs. Les membres de l'UEDN prennent plus souvent part au MARC lorsqu'un médiateur de l'extérieur est embauché. Le DCSRHC (Prairies) demande quels conseils les représentants syndicaux donnent aux employés civils. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) répond que les conseils varient selon l'endroit. Des problèmes surviennent lorsque l'on manque de confiance envers la personne qui assure la médiation ou ses capacités. Le DCSRHC (Prairies) aimerait voir les rapports du MARC. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) aimerait recevoir les rapports du C Air annuellement. L'A1 Pers convient de faire le suivi relatif à la disponibilité des données.

A1 Pers

TOUR DE TABLE, MOT DE LA FIN ET LEVÉE DE LA SÉANCE

24. Le représentant de l'IPFPC indique que les membres de la communauté CS sont très inquiets parce qu'ils pensent que l'on effectue une étude sur la sous-traitance de leurs fonctions. Le SMA (Mat), une équipe d'employés CS et un représentant de l'UEDN prennent part à l'étude afin d'établir une référence fonctionnelle. Le représentant de l'IPFPC demande que l'on garantisse aux employés CS locaux que les résultats de l'étude seront diffusés à grande échelle.

A1 GRH PC

25. De plus, le représentant de l'IPFPC indique que, en raison du manque de fonds, un certain cynisme entoure la préparation des plans d'apprentissage des employés civils et il suggère que les cadres intermédiaires communiquent davantage avec les employés civils. Le DSGPC Air indique que l'on a transmis des messages aux gestionnaires sur l'importance de préparer des plans d'apprentissage

et d'inclure les besoins de financement dans leurs plans d'activités. Le DCSRHC (Prairies) indique qu'il existe plusieurs types d'apprentissage qui sont gratuits.

26. Le DG Pers Air souligne l'importance de la communication pour réduire les craintes liées à la transformation des FC et au commandement du Canada. Il promet de communiquer les étapes et les faits au CCSP.

27. L'A1 informe les membres du comité qu'il s'agissait de sa dernière participation aux réunions du CCSP. Elle remercie les participants d'Ottawa et de Winnipeg de leur professionnalisme et de leur orientation axée sur l'organisation. Le V.-P. de l'UEDN (Man./Sask.) et le V.-P. de l'UEDN (Québec) remercient également l'A1 et les membres du comité et indiquent que le congrès national de l'UEDN pourrait influencer sur leur participation aux réunions du CCSP.

28. La prochaine réunion aura lieu en octobre ou novembre 2005. La séance est levée à 11 h 45.

M^{me} Brenda Hebert
Secrétaire

Bgén P. Brennan
Coprésidente

M. Brian Molsberry
Coprésident

Liste de distribution

Externe

Action

Représentant de l'IPFPC
Représentant de FIOE
QGDN/DGSPC Air
Vice-président de l'UEDN (MB/SK)

Information

1^{re} Escadre Kingston/prés. de l'UEDN
3^e Escadre Bagotville/prés. de l'UEDN

4^e Escadre Cold Lake/prés. de l'UEDN
5^e Escadre Goose Bay/prés. de l'UEDN
8^e Escadre Trenton/prés. de l'UEDN
9^e Escadre Gander/prés. de l'UEDN
12^e Escadre Shearwater/prés. de l'UEDN
14^e Escadre Greenwood/prés. de l'UEDN
15^e Escadre Moose Jaw/prés. de l'UEDN
16^e Escadre Borden/prés. de l'UEDN
17^e Escadre Winnipeg/prés. de l'UEDN
19^e Escadre Comox/prés. de l'UEDN
22^e Escadre North Bay/prés. de l'UEDN
Cmdt ESTTMA Trenton
Cmdt CAM 1 DAC Esquimalt
Cmdt CAM 1 DAC Halifax
Cmdt CIPPCA Borden
Cmdt CSPNFC Trenton
Cmdt EOCAFC Cornwall
Cmdt CGEC Trenton
QGDN/DG Pers Air
Président national de l'UEDN
Vice-président exécutif de l'UEDN
Vice-président (T.-N./Lab/N.-B.) de l'UEDN
Vice-président (N.-É.) de l'UEDN
Vice-président (Qué) de l'UEDN
Vice-président (RCN) de l'UEDN
Vice-président (Ont.) de l'UEDN
Vice-président (Alb./Nord) de l'UEDN
Vice-président (C.-B.) de l'UEDN
Vice-président (PSP) de l'UEDN
Linda Graham, Bureau national de l'UEDN
Directeur, Relations de travail de l'AGFFP
CSRHC (Atlantique)
CSRHC (Est)
CSRHC (RCN)
CSRHC (Ont.)
CSRHC (Pacifique)
CSRHC (Prairies)/Officier de liaison (Air) du CS
QGDN/CP POASM
QGDN/DPPRT

Interne

Action

A1

A1 Pers