

**PROCÈS -VERBAL DE LA RÉUNION DU 28 FÉVRIER 2003
DU COMITÉ DE CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE (CCS-P)
TENUE DANS LA SALLE DE CONFÉRENCE B
DU QUARTIER GÉNÉRAL DE LA DÉFENSE NATIONALE**

Coprésidents : M^{me} K. M. Bloodworth, Sous-ministre (SM)
M. J. McLennan, Président national de l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN)

Membres : Lgén G. E. C. Macdonald, Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD)
Lgén J. M. C. Couture, Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires)
[SMA (RH - Mil)]
M. A. S. Williams, Sous-ministre adjoint (Matériels)
Vam R. D. Buck, Chef d'état-major des Forces maritimes
Mgén R. J. Hillier, représentant le Chef d'état-major de l'Armée de terre
Lgén L. C. Campbell, Chef d'état-major de la Force aérienne
M. R. M. Emond, Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
M^{me} K. Ellis, Sous-ministre adjointe (Infrastructure et environnement)
[SMA (IE)]
M^{me} S. Siegel, Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - Civils)
[SMA (RH - Civ)]
M. L. Pearce, représentant le Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information)
M. S. Morin, représentant le Sous-ministre adjoint (Science et technologie)
M^{me} K. Beres, Vice-présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique
du Canada (L'IPFPC)
M. N. Kemp, Président national du Conseil des métiers et du travail du chantier
maritime (CMTCM) du gouvernement fédéral (Est)
M. H. Price, Président national du Conseil des métiers et du travail du chantier
maritime (CMTCM) du gouvernement fédéral (Ouest)
M. D. Roode, Président de l'Association des chefs d'équipes des chantiers
maritimes (ACECM) du gouvernement fédéral
M. A. Mortson, représentant la Fraternité internationale des ouvriers en électricité
(FIOE), section locale 2228
M. M. Hosking, Président de l'Association des gestionnaires financiers de la
fonction publique (AGFFP)
M. P. Dunnett, Président de l'Association des professeurs des collègues
militaires du Canada
M. M. Sjoquist, Président de la Guilde de la marine marchande du
Canada (GMMC)

LE MOT D'OUVERTURE

1. M^{me} Bloodworth ouvre la réunion. Elle fait remarquer que l'année a été très chargée jusqu'ici et que le budget fédéral contenait de bonnes nouvelles pour le Ministère.
2. M. MacLennan indique que cette réunion est la première du CCS-P depuis l'annulation du Projet de la chaîne d'approvisionnement. Il affirme que selon lui l'expérience a été rajeunissante pour le ministère de la Défense nationale (MDN) et ajoute que les syndicats s'intéressent beaucoup au codéveloppement et y prêtent une grande attention.

ACCEPTATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PRÉCÉDENTE ET DE L'ORDRE DU JOUR

3. Le procès-verbal de la réunion du 29 mai 2002 est adopté, ainsi que l'ordre du jour.

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE RESSOURCES

4. Le g^{én} Macdonald renseigne les membres du Comité sur la situation en matière de ressources des Forces canadiennes (FC) et du Ministère. Dans le budget fédéral présenté en février 2003, le gouvernement a reconnu certains enjeux associés à la soutenabilité, auxquels le Ministère doit faire face. Il n'en demeure pas moins qu'un manque à gagner d'environ un milliard de dollars persiste dans les domaines de l'approvisionnement national, des biens d'équipement, de l'infrastructure et l'environnement, et que les FC paient pour reconstituer la taille de l'effectif qualifié en activité, les budgets de fonctionnement et l'engagement en matière de restructuration de la Réserve de la Force terrestre. Ce budget a permis à l'organisation de régler certaines questions de soutenabilité, mais il faut prendre des décisions difficiles parce que les pressions sont réelles et importantes. Il précise qu'il faudra faire des compromis dans les activités et la structure des forces pour s'assurer que le MDN/les FC puissent être soutenables et puissent se transformer eux-mêmes de façon à pouvoir assumer les rôles, les tâches et les missions de l'avenir.
5. M. Kemp demande pourquoi le budget n'incluait aucun fonds de prévoyance après l'exercice 2003-2004. Le VCEMD répond que cela est normal. Les responsables du gouvernement connaissaient bien l'attribution des missions de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) et y ont inclus un fonds de prévoyance. Toutefois, lorsque d'autres missions surgissent, on s'attend au gouvernement à ce que le MDN/les FC présentent des demandes de financement en cas de besoin. M. Kemp demande aussi si les FC font face aux mêmes problèmes démographiques que le personnel civil. Le VCEMD répond que c'est bien le cas. En particulier, on a enregistré une pénurie dans les métiers. Il faudra trouver des solutions, et les FC examinent les manières d'augmenter les niveaux de recrutement, y compris les options de pension et les primes d'enrôlement.
6. La SM fait remarquer qu'en dépit des décisions qu'il faudra prendre à l'avenir, la situation en matière de ressources du MDN/des FC s'était améliorée. Elle affirme aussi que certaines solutions prennent des années à mettre en œuvre et à produire des résultats.

GROUPE SPÉCIAL DU MINISTRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (DN) SUR L'EFFICACITÉ ADMINISTRATIVE

7. Le lgén Macdonald renseigne également les membres du Comité sur ce point. Il s'agit d'un groupe qui a été créé par le ministre de la DN pour étudier la question et conseiller le Ministre dans deux domaines généraux. Le premier est celui de l'efficacité administrative, et le second est celui de l'acquisition du matériel et du processus d'approvisionnement. La politique, la structure des forces et le potentiel militaire ne relèvent pas de son mandat. Le groupe essaie de contribuer à l'engagement de 200 millions de dollars au sein du Ministère qui sera réaffecté à des besoins hautement prioritaires. M. Harold Stephen dirige ce groupe et est appuyé par M. John McLure, M. Robert Winsor et le lgén Frederick Sutherland (retraité). Le groupe mettra à profit les constatations et les retombées favorables des études antérieures, comme celle de l'Équipe de restructuration - Gestion, commandement et contrôle (ERGCC), de l'Examen stratégique – Gestion de l'information (GI), des réformes portant sur la gestion des ressources humaines (RH) et l'approvisionnement. La présentation au Ministre de ses conclusions et recommandations est prévue pour l'été 2003.

8. M. MacLennan demande si l'on s'est penché sur la consultation des responsables syndicaux. La SM répond qu'elle transmettra la demande et propose que des membres du Comité entament des discussions avec les syndicats. Plusieurs dirigeants syndicaux, y compris M^{me} Beres, M. Hosking et M. Roode se demandent si cette consultation n'est rien d'autre qu'un exercice qui conduira à une perte d'emplois. La SM les assure que la compression du personnel n'est pas à l'ordre du jour, mais qu'il s'agit plutôt de trouver des manières qui garantissent que nos méthodes de travail sont nécessaires, efficaces et rentables.

MODERNISATION DES RH (perspective et attentes des syndicats)

9. M. MacLennan lance la discussion sur ce point. M^{me} Beres affirme que les responsables de l'IPFPC estiment que la législation n'était pas allée suffisamment loin, mais reconnaît qu'elle constitue une étape sur la bonne voie. Elle espère que les responsables du MDN continueront d'agir comme chefs de file en matière de codéveloppement. M^{me} Bloodworth indique qu'elle siège au comité de la SM sur la modernisation des RH et que nous devons nous pencher sur l'implémentation de la législation et travailler vers des éléments de réussite.

10. M^{me} Siegel annonce que M. Rick Sullivan s'est vu demander de diriger une petite équipe de mise en œuvre de la législation sur la gestion des RH afin d'examiner l'impact de la nouvelle législation sur le MDN. Elle est d'avis que le forum pour commencer le dialogue avec les syndicats serait le Sous-comité des RH du CCS-P. La SM est également d'avis que nous devons nous assurer d'examiner la modernisation des RH dans d'autres pays et d'inviter les responsables de la gestion intermédiaire à la discussion en raison de leur très grande importance en matière de mise en œuvre.

11. M. Roode affirme que le MDN était en très bonne position pour aller de l'avant. Nous pourrions profiter de notre taille et de notre complexité. Toutefois, il ajoute que nous aurons besoin d'un plan général bien pensé et que nous devons renforcer la confiance et supprimer les obstacles.

12. M. Hosking souligne que les responsables de l'AGFFP étaient déçus que la législation ne tenait pas vraiment responsables les gestionnaires, et qu'elle ne leur imposait aucune conséquence. Il ajoute que selon lui il existe trop de niveaux dans la procédure de griefs et que personne sous le groupe professionnel EX ne devrait être nommé comme niveau dans cette procédure.

13. M. Sjoquist exprime l'opinion que les responsables de la GMMC étaient heureux que la législation mettait l'accent sur les améliorations de la consultation syndicale-patronale et précise que le MDN pouvait paver la voie en démontrant comment le codéveloppement pouvait et devait être intégré.

14. M. Kemp est d'accord avec M. Sjoquist. Il affirme que le principal enjeu est celui de la dotation en personnel qui devait être transparente et crédible.

15. M. Taylor recommande vivement que le MDN maintienne son rôle de chef de file en matière de consultation et de codéveloppement.

16. La SM accepte que le recours au mode alternatif de règlement des conflits (MARC) et à la médiation soient la manière de régler des problèmes au début d'un processus. Elle reconnaît que nous devons examiner ce que nous pouvons faire ensemble.

INITIATIVE LIÉE À L'OPTIMISATION DE L'ACQUISITION ET DU SOUTIEN DU MATÉRIEL (ASM)

17. M. Williams fait le point pour le Comité sur l'initiative liée à l'optimisation de l'ASM. Il souligne que le premier Comité supérieur de révision s'était réuni et que l'examen du projet devait être effectué par le Conseil de gestion des programmes (CGP) en mars. Il était prévu de publier un bulletin et un site Web pour en tenir les gestionnaires et les employés informés. Par ailleurs, le site Web fournirait aux employés l'occasion de poser des questions et de clarifier des questions qui les préoccupent.

18. M^{me} Beres demande si les syndicats peuvent recevoir un exemplaire du bulletin. M. Williams accepte.

INSTRUCTION/SOUTIEN DU PERSONNEL CADRE MILITAIRE AUX QUESTIONS SUR LA GESTION DES RH CIVILES

19. M^{me} Beres lance la discussion sur ce point. Elle présente des situations caractérisées par des désaccords constants entre employés civils et cadres militaires. Elle exprime l'opinion que les cadres militaires recevraient un soutien pour régler leurs différends avec les employés civils et leurs questions en suivant une instruction sur le cadre de la gestion des RH civiles, les conventions collectives et le rôle des syndicats.

20. M^{me} Siegel répond en exposant l'instruction actuellement offerte à Borden à l'échelle du Réseau de centres d'apprentissage et dans le cadre de Formation et perfectionnement Canada sur la gestion des RH civiles. Elle renseigne également les membres du Comité sur les efforts en

cours pour régler les questions soulevées par M^{me} Beres. Le personnel de la SMA (RH - Civ) et celui du SMA (RH - Mil) travaillent de concert pour produire une analyse des besoins. À court terme, le résultat de ce travail sera une aide accrue aux écoles militaires à Borden pour la fourniture de l'instruction sur les questions de gestion des RH-Civ. De plus, le cadre de l'instruction sur la gestion des RH-Civ est actuellement examiné pour déterminer les améliorations à apporter et s'assurer que l'instruction relative aux cours de qualification des FC est de qualité supérieure et uniforme. On désire aussi veiller à ce que des activités sur l'assurance de la qualité (contenu et fourniture de cette instruction) y soient intégrées. Elle souligne également que la conception et le développement de l'instruction sur la gestion des RH seraient de haute qualité et offerts selon divers formats et durées pour répondre aux différents besoins des superviseurs et cadres militaires et civils.

21. M. Roode fait remarquer que les initiatives sont bien accueillies, mais qu'il serait important et intéressant d'inviter les dirigeants des syndicats pour parler de leur rôle à des groupes. M. MacLennan appuie cette idée et rappelle aux membres du CCS-P que les syndicats étaient invités dans le passé à s'adresser dans divers forums sur la gestion et qu'ils intéressaient tout le monde. Il est d'avis que l'on devrait reprendre cette pratique et que le MDN devrait améliorer sa participation. M. Kemp et M. Price sont d'accord et affirment que leurs expériences auprès de divers groupes de gestion avaient été bien reçues et appréciées. Tous les membres de syndicat reconnaissent que les cadres militaires ont besoin d'une instruction spécialisée en gestion des RH-Civ avant d'assumer la responsabilité des employés civils, et que les cadres devraient occuper ces postes pendant des périodes plus longues.

22. Le vam Buck fait remarquer qu'il existe plusieurs étapes de perfectionnement professionnel pour les militaires, et reconnaît que l'instruction sur la gestion des RH civiles doit être incluse. Il indique également que les FC ont reconnu qu'il était avantageux de prolonger la durée des affectations. La SM demande au VCEMD d'étudier la possibilité d'inviter un des membres à s'adresser au forum des commandants de base et demande aussi au Igén Couture et à M^{me} Siegel de se pencher sur toute la question et de rendre compte des résultats au CCS-P dans un an.

MODIFICATIONS DE L'INFRASTRUCTURE POUR TENIR COMPTE DES BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES

23. M^{me} Ellis présente M. John Kittson qui fait un exposé sur le Projet de l'accès facile. La portée du projet consiste à examiner l'état des édifices du MDN qui sont ouverts au public, des édifices où travaillent les personnes handicapées, des édifices qui abritent de grands nombres d'employés civils, et des plans relatifs aux nouveaux édifices ou aux grandes rénovations, sous l'angle des mesures d'adaptation. En reconnaissance de la constatation – après vérification de la Commission canadienne des droits de la personne – que le MDN ne se conformait pas à ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la SMA (IE) élaborait un plan pour garantir que les installations du MDN seront accessibles d'ici mars 2005.

24. Le vam Buck, champion des personnes handicapées pour le MDN et les FC, souligne que les commandants de base étaient de son côté et qu'il était engagé dans un processus d'information des autres niveaux 1. Il affirme également que le Conseil du Trésor a modifié son

approche qui consistait à dépasser les exigences juridiques strictes. La nouvelle approche est maintenant du type « conception par inclusion ».

25. M^{me} Beres demande les délais associés à la satisfaction des besoins d'un employé une fois que les exigences des mesures d'adaptation sont déterminées. M. Kittson répond qu'il est impossible de donner un calendrier précis, mais fait remarquer que les mesures doivent être rapides. Toutefois, il souligne que chaque cas doit être évalué séparément. Interrogé pour savoir si les employés savaient à qui s'adresser pour présenter leurs besoins, il explique que les employés doivent informer leur supérieur dans la chaîne de commandement ou peuvent s'adresser au Centre de service des RH civiles. Il est important que les employés fassent part de leurs besoins.

TABLE RONDE

26. M. Kemp félicite les responsables du Ministère pour avoir réussi à obtenir une augmentation de son budget.

27. M. Hosking exprime ses remerciements pour une autre réunion fort instructive.

28. M. Roode veut en savoir plus sur les changements apportés au réseau informatique, qui oblige les utilisateurs à réintroduire leur mot de passe après 5 minutes d'inactivité. M. Pearce précise que cette précaution est l'une des mesures prises pour améliorer la sécurité et l'intégrité du système informatique.

29. M. MacLennan annonce qu'il passera les rennes de coprésident syndical à M. Hugh Price à la fin de cette réunion. Il saisit également cette occasion pour rappeler les questions d'intérêt et l'importance de l'UEDN. L'UEDN voudrait que l'on insiste davantage sur le codéveloppement des politiques et programmes, une instruction plus poussée des cadres militaires et le règlement des préoccupations des pompiers. Il exprime également l'opinion que tous les cadres militaires devraient recevoir, dès le début de leur carrière, une formation portant sur les relations de travail civiles en milieu syndiqué, le rôle des syndicats et des conventions collectives. Cette mesure leur apporterait une compréhension accrue de leur rôle en tant que gestionnaire et favoriserait un milieu de travail plus sain. Il conclut que l'Union portera un certain nombre de ces questions à l'attention de l'Employeur.

MOT DE LA FIN

30. La SM clôture la réunion en remerciant M. MacLennan pour tout ce qu'il a fait comme coprésident. Elle souligne également qu'un certain nombre de questions ont été définies et que beaucoup de travail reste à faire. Elle donne rendez-vous à tout le monde pour la prochaine réunion en septembre.

La coprésidente,

Le coprésident,

M. Bloodworth

J. MacLennan

Note du secrétariat :

La prochaine réunion aura lieu le 15 septembre 2003.