

RECORD OF DISCUSSION (ROD)
MATERIEL GROUP LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE (GLMC)
5 June 2019

Co-Chairs:	Mr. Patrick Finn Mr. Francis Vaillancourt	ADM (Mat) IBEW 2228
Secretary:	Ms. Cecilia De Sousa	ADM (Mat)/DMGMC/TMT
Members:	MGen Paul Ormsby Mr. Troy Crosby Ms. Keri-Lee Doré Cmdre Christopher Earl Mr. Shawn Myers Col Marc Rodgers BGen Rob Dundon Mr. Terry Wood Ms. Andrea Andrachuk Ms. Beverley Charette Ms. Joanne Lostracco Ms. Anne Bank Mr. Adam Gray Mr. Philippe Turcq	DCOS (Mat) COS (Mat) DMGMC DGMEPM DGMSSC A/DGAEPM A/DGLEPM DGMPD (Air & Land) A/DGMPD (Sea) A/DG Proc Svcs DGIIP DMGCAS PIPSC UNDE
Observers:	Mr. Lou Therien Mr. Jonathan France Mathieu Lessard Mr. Jeff Wrinn	ADM (HR-Civ)/SBP DMGMC IBEW 2228 UNDE
Regrets:	Jerry Ryan Des Rogers Richard Cashin	FDTLC (E) FDTLC (W) FDCHA

ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
I	Opening Remarks Mr. Finn welcomed attendees and provided brief updates on what was to be discussed. Had a roundtable of introductions.	
II	Reconstitution Update – 555 Boulevard de la Carrière MGen Paul Ormsby led the discussion. Highlights are as follows :	

ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
	• In Dec 2018, the Crown lost its court appeal, no further action will be taken on this case. DND will no longer be returning to 555 Blvd de la Carrière. • In the meantime, we will ensure that buildings we currently occupy are equipped for a longer tenancy. • Discussions are ongoing between ADM (IE) and PSPC to find or construct a large campus to relocate to 8 to 10 years from now. • Mr. Finn mentioned there was a possibility that they would consider moving more Materiel Group units to NPB.	
III	Carling Move Update MGen Paul Ormsby led the discussion. Highlights are as follows : • 108 Mat Group staff members are to move to the Carling Campus. Those scheduled to move in September will now be moving in August, advanced by 2 weeks. • A meeting will be held on 18th June to discuss how to conduct business and to determine flow of information of files between Carling and the other locations in the NCR.	
IV	PSES Action Plan MGen Paul Ormsby led the discussion. Highlights are as follows : • <u>Job Satisfaction (Priority #1)</u> ○ Gp SOPs: ▪ This project is almost complete. They are finishing off the SOPs and L2s are currently working on streamlining SOPs and updating web content. Mr. Finn stated that this will help reduce process times and paperwork, particularly in processing claims. ○ Delegation: ▪ L2s are asked to continue to engage their employees to identify delegation of authorities. ○ Innovation: ▪ An ADM (Mat) award for innovation has been approved and will be created and awarded for providing ideas of possible business changes. • <u>Harassment (Priority #2)</u> ○ Leadership:	

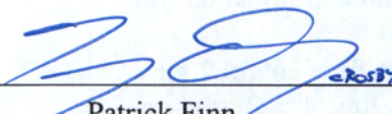
ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
	▪ Leaders must try and emphasize that there is Zero tolerance for Harassment and to eliminate the fear that many have of retribution. ▪ A letter from the ADM will be given to new employees with his expectations. ○ Support Network and Program: ▪ Website has been updated and workplace relations and harassment advisors have been re-established. Mandatory training and education events have also been put into place. ○ Comms: ▪ The website is 90 % complete. This will provide a source of information to all employees on current policies and any other Harassment related information. • <u>Discrimination (Priority #3)</u> ○ Leadership: ▪ The fear of retribution must be eliminated and encourage legitimate complaints to be lodged. Draft letter to new employees has been completed. ○ Training: ▪ Workplace relations and harassment advisors have been established as well as the creation of training and educational events. ○ Comms: ▪ The website is currently being updated, translation of certain documents should be expected very shortly. Once completed a Matflash will be released. ▪ Statistics have been gathered and received. • <u>Workplace – Official Languages (Priority #4)</u> ○ Leadership: ▪ Institutionalize the use of both official languages. ▪ Toastmasters is to be established at the 400 Cumberland building to allow people to practice their second language skills. ○ Training: ▪ Aide Memoire has already been implemented. ○ Comms: ▪ Completion of signage has been put on hold due to the move to Carling Campus.	

ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
	Mr. Finn stated the Commissioner of Official Languages has received several OL complaints stating that those positions with supervisory duties should be CBC. The Materiel Group is putting a plan in place to move all supervisors to BBB as an interim measure, starting with the EX minus 1. He also stated that some positions are being grandfathered. Mr. Finn recommended pursuing this early on in a person's career, because acquiring a second language becomes more difficult later in life.	
V	HR Update Ms. Doré led the discussion. Highlights are as follows: - Outflow of indeterminates and terms from April 2017 to April 30, 2019 has increased and inflow has decreased, updated monthly. - There is a demand for 317 employees since April 1, 2019 and 40 have already been filled in 19/20. 19/20 student hires are on target, last year's targets were exceeded. Hiring target amongst all divisions is 180 with 54 soon to be hired and 27 more files in progress. - Collective staffing priorities are as follows: - PG-04/PG-02 – PG-04s likely to be staffed Fall 2019 - ENG-04 – staffing from inventory continues - ENG-05 – Process posted June 10, 2019 - ENG-06 – second half of 2019 - TI-05 – National process to be finalized Q1 - EL-05/06 – Potentially Q2019, once SJDs are updated. - ODP intake – 15 amongst all streams for 19/20. There are currently 87 in the program with one to graduate in 19/20. - Mr. Finn assured that there is currently no SWE freeze, growth still continues, but that it will be very gradual and targeted. Allocation is left up to the DGs. Most new hiring will be Vote 5 projects for SSE.	
VII	Round Table Mr. Finn opened the table to all participants to address any questions or issues. Mr. Vaillancourt stated that there was room for improvement when it came to the way the flood crisis was handled. He recommended that clearer direction be given wrt to the	

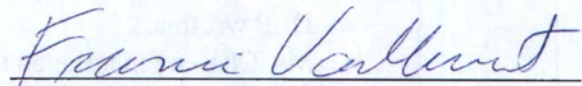
ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
	return to work policy, find alternate sources of communication, in case it occurs again. Col Rodgers stated that CFSU (O) provided live info to keep everyone informed. Mr. Finn stated that a rollout list was given, and that we need to ensure we send the info to employees, and not assume that they will continuously check the site for details. • A question was raised about any competitions currently in place for ELs. A process may be started in the fourth quarter of 19/20. Mr. Finn stressed the urgency for the completion of SJDs for the ELs • PIPSC rep provided an update on contracting out for a PG-02 position within DLP. He was concerned about perception, that public servants are being replaced by contractors when there are priority referrals that should be selected from first. He is waiting on more information from DLP wrt this. • Ms. Charette mentioned that the results from cohort 2 for PG-02s were in, 10 were contacted on June 4th. Results for higher levels should be out soon. • Mr. Crosby, as the DND Champion for National PS Week, briefly mentioned the event was to take place on June 9-15th, and encouraged participation. Cartier Square drill hall and 455 both host events. • Mr. Gaerke provided an update on the ENG 2025 initiative. He stated it was progressing well and was well received at a recent ENG forum. They are working on another survey, they have yet to determine who and when this will be completed by, but are aiming for end of FY or next year. • Ms. Bank briefly mentioned the lunch and learns taking place for the AS community and stated there was room for success. • Currently on target with timeframes for completion of SJDs for the ELs, they are aggressively working on it. A review is being conducted with HR end of June, expected completion is from Sep to Dec. • Mr. Vaillancourt reminded that when management contemplates changes to the workplace that affect working conditions, including structure changes and reporting levels. They are asked to consult with the bargaining agents prior to implement the changes, as it is clearly stated in DAOD 5008-2, Para 2.5. A presentation at the LMCC by the proposing director or manager within the division should suffice, and it was noted that it was done very inconsistently in the divisions in the last years. • Mr. Vaillancourt raised the issue that the shop steward at the 202 Workshop that need have to take leave with cost recovery to attend official and approved Steward duties such	To determine when and how process being executed. <u>ACTION:</u> <u>DMGMC</u>

ITEMS	DISCUSSION / DECISION(S)	ACTION(S)
	as collective bargaining have problem getting their leave request approved in time. Creating very unpleasant situations.	
VIII	Closing Remarks Mr. Finn closed the meeting and thanked everyone for attending. The tentative date for the next meeting is 5 Dec 2019.	

Reviewed and Approved by Co-Chairs:



Patrick Finn
for ADM(MAT)



Francis Vaillancourt
IBEW 2228 Representative

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS
COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL DU GROUPE DES MATÉRIELS (CSP Gp Mat)
5 juin 2019

Coprésidents :	M. Patrick Finn M. Francis Vaillancourt	SMA(Mat) FIOE 2228
Secrétaire :	M ^{me} Cecilia De Sousa	SMA(Mat)/DCGGM/TMT
Membres :	Mgén Paul Ormsby M. Troy Crosby M ^{me} Keri-Lee Doré Cmdre Christopher Earl M. Shawn Myers Col Marc Rodgers Bgén Rob Dundon M. Terry Wood M ^{me} Andrea Andrachuk M ^{me} Beverley Charette M ^{me} Joanne Lostracco M ^{me} Anne Bank M. Adam Gray M. Philippe Turcq	SCEM(Mat) CEM(Mat) DCGGM DGGPEM DGSMCA DGGPEA/I DGGPET/I DGRGP A & AT DGRGP p.i. Marine DG p.i. Svc Acq DGPII CGSMAS IPFPC UEDN
Observateurs :	M. Lou Therien M. Jonathan France Mathieu Lessard M. Jeff Wrinn	SMA(RH-Civ)/SBP DCGGM FIOE 2228 UEDN
Absents :	Jerry Ryan Des Rogers Richard Cashin	CMTCM(E) CMTCM(O) ACECM

POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
I	Mot d'ouverture M. Finn souhaite la bienvenue aux participants et annonce brièvement le sujet des discussions. Il y a un tour de table de présentations.	
II	Le point sur la reconstruction – 555, boulevard de la Carrière Le Mgén Paul Ormsby anime la discussion. Les points saillants sont les suivants :	

POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
	• En décembre 2018, la Couronne a perdu sa cause en Cour d'appel et aucune autre mesure ne sera prise dans cette affaire. Le MDN ne reviendra plus au 555, boulevard de la Carrière. • Pendant ce temps, nous nous assurerons que les immeubles que nous occupons actuellement sont aménagés de manière à permettre une location à plus long terme. • Les discussions sont en cours entre le SMA(IE) et SPAC pour trouver ou construire un grand complexe pour y déménager dans 8 à 10 ans. • M. Finn mentionne qu'il est possible qu'ils envisagent de déménager plus d'unités du Groupe des matériels à l'IN.	
III	Le point sur le déménagement au complexe Carling Le Mgén Paul Ormsby anime la discussion. Les points saillants sont les suivants : • Un total de 108 membres du personnel du Gp Mat déménageront au complexe Carling. Ceux dont le déménagement était prévu en septembre le feront désormais en août, deux semaines plus tôt. • Une réunion aura lieu le 18 juin pour discuter de la façon de mener des affaires et déterminer la circulation de l'information des dossiers entre Carling et les autres emplacements dans la RCN.	
IV	Plan d'action relatif au SAFF Le Mgén Paul Ormsby anime la discussion. Les points saillants sont les suivants : • <u>Satisfaction au travail (priorité n° 1)</u> ○ Instructions permanentes d'opérations du Groupe (IPO Gp') : ▪ Ce projet est presque terminé. Ils sont en train de terminer les IPO et les N2 travaillent en ce moment sur la simplification de ces instructions et la mise à jour du contenu Web. M. Finn affirme qu'elles contribueront à réduire les délais de processus et les formalités administratives, surtout dans le traitement des demandes. ○ Délégation :	

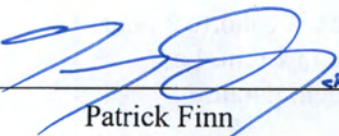
POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
	▪ On demande aux N2 de continuer de communiquer avec leurs employés pour déterminer la délégation des pouvoirs. ○ Innovation : ▪ Un prix SMA(Mat) pour l'innovation a été approuvé et sera créé et décerné pour l'apport d'idées de possibles changements opérationnels. • <u>Harcèlement (priorité n° 2)</u> ○ Direction : ▪ Les dirigeants doivent s'efforcer de mettre l'accent sur la tolérance zéro à l'égard du harcèlement et d'éliminer la peur que beaucoup éprouvent face aux représailles. ▪ Les nouveaux employés recevront une lettre du SMA contenant ses attentes. ○ Programme et réseau de soutien : ▪ Le site Web a été mis à jour et les conseillers en relations de travail et en harcèlement ont été rétablis. Une formation obligatoire et des activités éducatives ont également été mises sur pied. ○ Communications : ▪ Le site Web est achevé à 90 %. Il fournira une source de renseignements à tous les employés quant aux politiques actuelles et toute autre information liée au harcèlement. • <u>Discrimination (priorité n° 3)</u> ○ Direction : ▪ Il faut éliminer la crainte de représailles et encourager le dépôt de plaintes légitimes. L'ébauche de la lettre pour les nouveaux employés a été achevée. ○ Formation : ▪ Les conseillers en relations de travail et en harcèlement ont été établis, et des activités de formation et d'apprentissage ont été créées. ○ Communications : ▪ Le site Web est en train d'être mis à jour, la traduction de certains documents devrait arriver sous peu. Une fois qu'il sera terminé, il y aura la publication d'un bulletin Matflash. ▪ Les statistiques ont été recueillies et reçues. • <u>Langues officielles en milieu de travail (priorité n° 4)</u> ○ Direction : ▪ Institutionnaliser l'utilisation des deux langues officielles.	

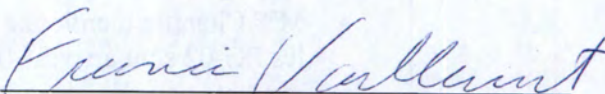
POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
	▪ La mise sur pied d'un programme Toastmasters dans l'édifice au 400, rue Cumberland permettra aux gens de s'exercer dans leur deuxième langue. ○ Formation : Un aide-mémoire a déjà été adopté. ○ Communications : ▪ L'achèvement de l'affichage a été mis en attente en raison du déménagement au complexe Carling. • M. Finn affirme que le commissaire aux langues officielles a reçu plusieurs plaintes affirmant que les postes comportant des tâches de supervision devraient être de niveau CBC. Le Groupe des matériels met actuellement en place un plan à faire passer tous les postes de superviseur au niveau BBB comme mesure provisoire, en commençant par le niveau EX moins 1. Il affirme également que certains postes font l'objet d'une clause de droits acquis. M. Finn recommande de recommander l'apprentissage de l'autre langue officielle au début de la carrière d'une personne, parce que l'apprentissage d'une deuxième langue devient plus difficile avec l'âge.	
V	Le point sur les RH M^{me} Doré anime la discussion. Les points saillants sont les suivants : • Le départ des employés nommés pour une période indéterminée et des employés nommés pour une période déterminée d'avril 2017 au 30 avril 2019 a augmenté et l'arrivée de personnel a diminué – mis à jour mensuellement. • Il y a une demande de 317 employés depuis le 1^{er} avril 2019 et 40 postes ont déjà été pourvus pour 2019-2020. • Les objectifs relatifs à l'embauche d'étudiants pour 2019-2020 ont été atteints et ceux de l'année passée ont été dépassés. L'objectif d'embauches dans l'ensemble de divisions est de 180 : 54 sont sur le point de se réaliser et 27 autres dossiers sont en traitement. • Les priorités de dotation collective sont les suivantes : 1. PG-04/PG-02 – PG-04 est susceptible d'être doté en personnel à l'automne 2019; 2. ENG-04 – la dotation en personnel à partir de l'inventaire se poursuit; 3. ENG-05 – le processus a été publié le 10 juin 2019; 4. ENG-06 – le deuxième semestre de 2019; 5. TI-05 – le processus national doit être mis au point durant le T1;	

POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
	6. EL-05/06 – probablement en 2019, une fois que les DTN ont été mis à jour. • Prise en charge du PPO – 15 parmi tous les volets pour 2019-2020. On en compte 87 dans le programme, dont une personne qui le réussira en 2019-2020. • M. Finn assure qu'en ce moment il n'y a pas de gel d'enveloppe des traitements et des salaires, la croissance continue, mais elle sera très progressive et ciblée. L'attribution est entre les mains des DG. La plupart des nouvelles embauches feront partie de projets de crédit 5 liés à PSE.	
VII	Tour de table M. Finn donne la parole à tous les participants afin d'aborder toute question ou tout problème. • M. Vaillancourt affirme qu'il y a encore du chemin à faire en ce qui concerne la façon dont la catastrophe des inondations a été gérée. Il recommande qu'une orientation plus claire soit donnée en ce qui a trait à la politique de retour au travail, et qu'on trouve d'autres sources de communication, au cas où cela se reproduirait. Le Col Rodgers affirme que l'USFC(O) a fourni des informations en temps réel afin que tout le monde reste informé. M. Finn affirme qu'une liste de déploiement a été fournie et demande que nous envoyions l'information aux employés; il ne faut pas présumer qu'ils vérifieront continuellement le site pour en savoir plus. • Une question est soulevée à savoir s'il y a un concours en place pour les EL. Un processus pourra être amorcé durant le quatrième trimestre de 2019-2020. M. Finn souligne l'urgence d'achever des DTN pour les EL. • Un représentant de l'IPFPC fait le point sur la sous-traitance d'un poste PG-02 du DOT. Il se préoccupe de la perception que les sous-traitants sont en train de remplacer les fonctionnaires alors qu'il faudrait procéder d'abord à une sélection à partir des bénéficiaires de priorité. Il attend plus de renseignements du DOT à ce sujet. • M^{me} Charette mentionne que les résultats de la cohorte 2 pour les PG-02 sont arrivés, 10 ont été contactés le 4 juin. Les résultats pour les niveaux supérieurs devraient paraître bientôt. • M. Crosby, en tant que champion du MDN pour la Semaine nationale de la FP, mentionne brièvement que l'événement déroulera du 9 au 15 juin, et encourage les gens à y participer.	Déterminer quand et comment le processus sera exécuté. <u>MESURE DE SUIVI : DCGGM</u>

POINTS	DISCUSSION/DÉCISIONS	MESURES DE SUIVI
	Les événements auront lieu à la salle d'exercice de la place Cartier et au 455. • M. Gaerke fait le point sur l'initiative Génie 2025. Il affirme que l'initiative avance bien et qu'elle a été bien accueillie à un récent forum des ENG. On travaille sur un autre sondage, mais il faut encore déterminer par qui il sera rempli et d'ici quand, mais on vise la fin de l'exercice financier ou l'année prochaine. • M^{me} Bank parle brièvement du dîner-causerie pour la communauté des AS et affirme qu'il y avait de la place à l'amélioration. • Actuellement, les objectifs quant aux délais pour l'achèvement des DTN des EL sont atteints; on y travaille d'arrache-pied. Un examen sera mené avec les RH à la fin de juin, et l'achèvement prévu est entre septembre et décembre. • M. Vaillancourt demande qu'on les consulte les agents négociateurs avant de procéder à des changements qui peuvent affecter l'environnement de travail au sein des divisions, tel que stipulé dans la DOAD 5508-2 concernant les structures et les postes afin d'éviter d'autres problèmes. Une présentation du directeur envisageant des changements au CCSP serait suffisant. • On souligne que les représentants syndicaux du 202^e Dépôt d'atelier ont soulevé la difficulté et/ou les délais à faire approuver leur congé syndical avec recouvrement de coût pour des activités officielles tel que les négociations collectives et autre tâches officielles. Ce qui crée des situations qui peuvent devenir très désagréables.	
VIII	Mot de la fin M. Finn met fin à la réunion et remercie tout le monde d'être venu. La prochaine réunion devrait avoir lieu le 5 décembre 2019.	

Texte relu et approuvé par les coprésidents :


 Patrick Finn
 SMA(Mat)


 Francis Vaillancourt
 Représentant de la FIOE 2228