



1180-2 (SBMFC/PSP)
Annulation du CANFORGEN 010/18
Compte rendu de discussion

Date : 25 avril 2018

Heure : 13 h 30

Lieu/type : Téléconférence

Réunion présidée par : Denis Couturier, Nicole Thomas

Preneuse de notes : Kristine Bernard

Participants : Daryl Allard-QG PSP, Kerry-Ann Dow-QG PSP, Marcel Roy-QG PSP, Paul Butt-Kingston, Cyril Brennan-Goose Bay, Nancy Woolfrey-Gander, Kevin Delong-Halifax, Kendra Lafleur-Trenton, Paul Best-North Bay, Chuck Wilson-Borden, Rick McKie-Petawawa, Penny Blanchard-Esquimalt, Chris Merrithew-Winnipeg, Jim Mackenzie-Shilo, Tina Schauerte-Yellowknife, Tina Hunt-St-John's, Steve Hope-Meaford, Peter Healy-Toronto, Christina Bailey-Suffield, Nem Maksimovic-Toronto, Jordan Geehan-London, Natasha Neave-Comox, Betty-Jo Dawson-Portage, Brad Hollett-Edmonton, Nick Pyke-Calgary, Shantelle Murphy-Vancouver. Ashley Stewart-Halifax, Tovah Fenske-Cold Lake, Brittany Denny-Trenton, Mike Pridding-Borden, Tim Morris-North Bay, Leona Bond-Winnipeg, Allison Power-St John's, Wayne Cooper-Suffield, Necole Peppard-Greenwood

Point		BPR
1.	<p>Contexte des deux dernières semaines/années en ce qui concerne le programme de la Première réserve</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moment de la diffusion du CANFORGEN selon lequel nous élargissions le soutien des PSP à la Première réserve, il était prévu d'établir le profil d'évaluation de la condition physique sous la direction des PSP – dès le début, des questions ont été soulevées, provenant surtout de la Marine. - Nous avons poursuivi les échanges avec les dirigeants de la Marine et avons convenu d'une façon de procéder : il y aurait des difficultés initiales et une perte de souplesse de la part des unités, cependant, les avantages du programme en valaient la peine et nous parviendrions à aplanir ces difficultés. - Il y a deux semaines, le directeur général - Services de bien-être et moral (DGSBM) a reçu un courriel du chef du personnel militaire (CPM). - Le CPM a communiqué avec le Cmdt de l'Armée; il se préoccupait de notre approche et de la perte de souplesse en raison du recours aux évaluateurs des unités pour les évaluations FORCE. - Approche : réponse à la décision du Conseil des Forces armées (CFA) – notre rôle est d'œuvrer auprès de l'Armée et d'appuyer ses membres. 	Daryl

- Communication avec le DGSBM et préparation de points à discuter lors d'une possible conversation téléphonique entre le DGSBM et le Cmdt de l'Armée.
- La même semaine, le CFA a tenu une réunion à laquelle ont participé le Cmdt de l'Armée et les commandants de chacune des divisions.
- On y a soulevé des préoccupations.
- Certains renseignements étaient erronés ou pas tout à fait exacts.
- Quelques arguments présentés : perte de souplesse, nécessité que les PSP dirigent les évaluations.

Discussion entre le DGSBM et le Cmdt de l'Armée :

- Il fallait prendre une décision. Il s'agissait alors de décider si nous étions prêts à nous adresser de nouveau au CFA ou peut-être demander au Cmdt de l'Armée de faire part de ses préoccupations au chef d'état-major de la défense (CEMD).
- Le DGSMB, à qui nous avons alors accordé notre soutien, a décidé de modifier légèrement notre orientation pour que ce soit davantage la prestation d'un service plutôt qu'une politique énonçant le mandat de l'évaluation de la condition physique.
- Il s'agit là d'un recul de nombreux points de vue – notre approche nous permettait de faire les premiers pas, d'aplanir les difficultés et de surmonter les défis qui allaient se présenter pour ensuite convaincre les unités de l'Armée des avantages d'avoir recours aux PSP, du profil de la condition physique, etc.
- Nous étions déçus compte tenu des efforts considérables déployés pour obtenir ces ressources et effectuer notre travail. Depuis nombre d'années, on nous demande notre aide et notre collaboration pour augmenter le niveau de soutien à la Première réserve sans toutefois nous fournir les ressources nécessaires.
- Malgré cette déception, nombreux sont ceux qui ont eu du succès, ce qui nous a permis d'aller de l'avant; les unités de l'Armée souhaitent encore se prévaloir du soutien des PSP.

Message du DGSBM :

- Le Cmdre Cantelon s'est adressé au Cmdt de l'Armée.
- Certains parmi vous ont peut-être vu la note que le Cmdt de l'Armée a fait parvenir au Cmdt de la Division, sur des évaluations dirigées par les PSP.

- Le DGSBM a répondu à la note soulignant de nouveau que nous fournissons un appui et augmentons le niveau de soutien à la condition physique auprès des divisions et des équipes de commandement de la Brigade. C'est encore notre objectif.
- Le Cmdt de l'Armée a indiqué que c'est la réponse qu'il espérait;
- Nous poursuivons le dialogue; veuillez nous informer plus rapidement de toute préoccupation que vous aurez à l'avenir afin que nous puissions faire les changements qui s'imposent.

Ce que nous aurions pu faire autrement pour améliorer le soutien offert :

- Le CFA a approuvé le profil de la condition physique proposé que nous avons lancé en décembre 2015-janvier 2016.
- Peu après, le CANFORGEN était mis en œuvre : les membres de la Force régulière devaient se soumettre à l'évaluation menée par le personnel des PSP, le 1^{er} avril 2016, utilisant le système FORMeFit et ceux de la Force de réserve, le 1^{er} avril 2017.
- Nous n'avons pu obtenir les ressources prévues au plan d'activités.
- Par conséquent, il a été impossible d'effectuer les évaluations pour les membres de la Réserve.
- À l'automne 2017, ayant obtenu les ressources, nous avons poursuivi la mise en application du plan là où nous en étions rendus.
- En 2016, nous avons communiqué avec le CmdtA de l'Armée et le G1 de l'Armée, au niveau du Lcol et du Col.
- Disposant de ressources, nous avons repris contact avec le G1; ne communiquant pas cette fois avec le CmdtA de l'Armée.
- Avions-nous communiqué avec le CmdtA, il aurait fallu engager de nouvelles discussions sur le plan d'action et le but à atteindre et où nous voulions en venir.

Nouveau mandat :

- Plutôt que de consacrer des efforts sur les évaluations, nous devons maintenant mettre davantage l'accent sur la promotion de nos programmes et services; il faut absolument que nous y parvenions.
- Il faudra informer le DGSBM, après les téléconférences, du statut de la mise en œuvre du soutien aux réservistes de même que du plan d'action par suite du nouveau CANFORGEN.
- Un second compte rendu au DGSBM et aux dirigeants de l'Armée aura lieu à l'automne 2018 pour indiquer où nous en sommes et quel type de soutien nous offrons.
- Nous devons préciser notre plan d'action.

	<p>L'objectif de la téléconférence et de la discussion d'aujourd'hui :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comment tirer parti des ressources qui nous ont été fournies. – Renforcer l'impact que nous avons sur la Première réserve. – Comment le mesurer et le communiquer aux dirigeants. – Au sein des PSP, nous avons fait un excellent travail auprès de la Force régulière. – Nous comptons plus de 20 ans d'expérience. – Nous sommes des ressources indispensables. – Le même travail doit être effectué auprès de la Première réserve. – Il faut absolument aller de l'avant, prouver ce que nous pouvons faire et avoir une incidence sur la Première réserve. – L'occasion nous est donnée de convaincre la communauté de la Réserve où nous avons cette influence du bien-fondé de notre soutien. 	
2.	<p>Personnel – Prochaines étapes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nous avons encore les fonds destinés au personnel des PSP et nous en recevrons d'autres de Services partagés Canada (SPC). – En ce qui a trait au personnel, nous pouvons les rassurer qu'à compter d'aujourd'hui, nous avons le financement; ils conserveront donc leur poste et nous pouvons aller de l'avant. – Réitérer que l'argent que nous avons reçu provient de SPC et servira à l'initiative concernant la Réserve. – Justification du financement : nous pourrions suivre l'approche de la force totale. – Le financement ne doit pas être utilisé pour les ressources consacrées à la Force régulière. – Il faut justifier note existence de la perspective de la Réserve. 	Denis
3.	<p>La DCP fera parvenir au DGSBM des renseignements sur le statut actuel et le niveau de soutien auquel s'attendent les membres de la Réserve.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nos attentes : Le personnel dans les bases doit confirmer les attentes des unités de la Réserve dont il est responsable; soit qu'il existe déjà un plan établi avec les réservistes, soit que le plan doit être révisé; dans ce cas, quelle est la prochaine étape? – Secteurs bénéficiant de plus grandes ressources – bonne visibilité. – Unités éloignées – faible visibilité. – Attentes des bases : confirmation qu'il existe un plan et une 	Denis

	<p>description de celui-ci.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indiquer que nous nous engageons à travailler avec elles, à élaborer un nouveau plan (si dans les bases on souhaitait autre chose). - Transmettre cette information au QG. - Nous fournirons au DGSBM un aperçu de chacune des divisions. - Quel est le statut dans les bases chargées de ces divisions. 	
4.	<p>Recommandations pour alimenter la discussion avec les réservistes :</p> <p>1. Avez-vous communiqué et comment avez-vous communiqué avec les unités? Avez-vous joint toutes les unités? Quel message avez-vous transmis? Êtes-vous parvenus à fixer une date et organiser des cours?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les personnes ayant communiqué directement avec les unités sont celles qui ont eu le plus grand succès. - Quelques employés des bases se sont rendus dans les unités pour y faire la promotion des PSP et non seulement pour mandater les personnes responsables du système FORMeFit ou celles effectuant les évaluations. - Il faut vraiment promouvoir le site cphysd.ca, les services de formation que nous pouvons fournir, les séances d'information, les cours, l'aide en ce qui concerne le choix d'équipement pour leurs installations, la participation à la formation d'aventure, au besoin, en offrant les services de sauveteurs ou de l'entraînement. - Différentes bases ayant fait la promotion de ces divers programmes ont suscité un grand intérêt de la part des unités qui espèrent continuer de recevoir ce même soutien. - Les personnes qui ont envoyé des courriels attendent encore des réponses; celles-ci sont moins nombreuses. - Maintenant que le CANFORGEN a été envoyé de nouveau, nous devons adopter une nouvelle approche. - Il faudra vous déplacer pour faire la promotion de nos programmes au moyen d'outils : trousse de promotion, affiches, dépliants, brochures à utiliser lors des premières rencontres avec les unités. - On vous encourage fortement à organiser des séances d'information dans les unités, même s'il n'y a aucun intérêt de leur côté à participer au profil d'évaluation. - Si les unités ne répondent pas à vos appels, rendez-vous sur place et convenez avec les responsables d'une date pour y tenir des séances. - En fin de compte, à ce stade-ci, il s'agit de « vendre » nos services plutôt que d'imposer une directive du style « nous 	Nicole/Kerry-Ann

	sommes ici, vous n'avez qu'à obéir ».	
5.	Référence à la note sur la délégation des pouvoirs (10 avril 2018) et à la Directive des BNP sur les voyages d'affaires – La personne à qui la responsabilité du budget a été confiée et qui utilise une partie des fonds pour ses déplacements doit obtenir l'autorisation de Denis Couturier, qui détient le pouvoir de signature, plutôt que du surveillant/gestionnaire.	Denis
	<p>Table ronde :</p> <p>1. Claudie Descoteaux - Bagotville :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tout allait bien avec les unités; avait des tests de cédule avec le Régiment du Saguenay - aussitôt que le CFGN est sorti, – affirme n'avoir plus besoin de nos services. Rencontre avec le Commandant de l'unité et l'adjudant qui était vraiment enclin à travailler avec nous; vérifier pourquoi un changement soudain. - Flexibilité – ont mentionné à l'unité leur ouverture à la disponibilité des unités (soir, fin de semaine, etc.) - faire un test rapidement pour une personne; les jeunes auront complété longtemps d'avance leur tests avant d'être déployés dans leurs emplois d'été. - Chicoutimi et Sept-Iles – toujours content des services offerts par PSP. <p>2. Simon Toupin - Valcartier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation format papier – 1) sont-ils capable d'avoir un profile en ligne; 2) sont-ils obligés de le faire? Nicole T. : 1) Ils ont accès aux calculs sur le site internet; voir sous quelle catégorie ils qualifient; 2) lorsqu'ils entrent l'information dans HRMS, demande quel couleur/niveau qu'il qualifie, donc ils devront avoir cette information pour entrer l'info dans HRMS. PSP n'ai pas responsable d'entrer l'info dans HRMS et de trouver sous quelle catégorie ils qualifient. - Refus de la prise du tour de tailles : est-ce qu'il s'agit d'un refus automatique du test ou est-ce que l'on peut procéder? Nicole T. : Ce n'est pas le rôle de PSP de forcer qq'un de faire quelque chose qu'ils ne veulent pas – la responsabilité reste à la chaîne de commandement de faire la discipline. Nous continuons avec les quatre tâches spécifiques, mais ils ne pourront pas avoir un profile. - Cauchemar pour faire des horaires : Les unités qui annulent à la dernière minute. - Nous ne pouvons pas se rendre fréquemment à des unités éloignées. Besoin du support et la collaboration des unités afin de coordonner nos horaires de façons productives et adéquates, 	

afin d'avoir de bonne relations.

- Opérationnellement, c'est ultra compliqué de notre côté. Ils doivent nous aider à les aider.
- Plan vs Chaîne de commandement : La chaîne de commandement met l'emphase sur le minime pourcentage que le plan ne pourrait pas fonctionner.

Denis C.:

- Il faut éduquer la chaîne de commandement.
 - Le risque que la Réserve prend en ne prenant pas avantage des ressources que l'on a mis en place, ils vont perdre ces ressources;
 - ces ressources ont été dédiées pour eux.
 - La chaîne de commandement va décider s'ils gardent les ressources.
 - Importance d'avoir une discussion de l'impact avec la Réserve.
- Unités éloignées : le budget de déplacement sera possiblement peu touché - pas de garantie d'un nombre d'individu; attendre qu'ils se déplacent à Valcartier.

Nicole T.: Les annulations unités éloignées :

- retourner et donner une présentation;
- vendre le programme en leur montrant l'ensemble des activités que vous pouvez faire;
- se préparer pour leurs grosses activités;
- évaluer les sites d'évaluation tel que mentionné dans le Manuel des politiques de l'évaluation FORCE;
- Reformuler les évaluateurs FORCE sur les gros points sur les standards des quatre évaluations;
- démontrer que l'on prêt à se déplacer pour offrir nos services aux réservistes.

3. Sébastien Pérignie-Lajoie - Gagetown :

- Reçu beaucoup d'appels concernant la sortie du CFGN. Avant de répondre aux questions, nous avons décidé de faire suite à cette téléconférence afin de soumettre les bonnes réponses aux unités.
- Quelques semaines de retard pour l'embauche de l'instructeur Réserves dû au bilinguisme; nous a ralenti énormément dans le processus; maintenant une personne en poste depuis 3 semaines; aussitôt que cette personne est formée, nous avons l'intention de visiter toutes les unités dans notre région.

4. Simon Bélanger - St-Jean :

- Le CFGN n'a pas ralenti le tempo des demandes; déjà une

quinzaine d'événements planifiés travaillés parallèlement au calendrier général ou toutes les unités de la région pourront insérer leurs besoins.

- Avec le CFGN original, nous étions indispensables par obligation, maintenant importance de rester indispensable par choix.
- Créer des « success stories » et les publiciser.

5. Tous - Défis :

- Avec la convention collective : avez-vous des difficultés au niveau des horaires?
 - Problèmes avec les horaires rotatifs.
 - Période de 30 jours pour équilibrer les heures.
 - Trouver des tâches alternatives pour couvrir les 40h/semaine.
 - Gagetown : Plan initial d'avoir une planification selon un horaire rotatif – refus des RH local. Donc ce sera tjrs la même personne qui se déplacera. Ne causera pas bcp de problèmes opérationnelles – individu a été avisé du plan au moment de l'embauche.

6. Denis - Suggestion :

- Instructeurs qui travaillent sur les Forces régulières; intérêt d'aller travailler une fin de semaine pour la Réserves de façon rotative.

7. Nicole T. – Inquiétude que certains évaluateurs FORCE ne suivent pas le protocole / équipement non-calibré :

- leur qualification peut être enlevé par le QG; refaire le cours complet; période de probation; réévaluation.

8. Jim Mackenzie - Shilo :

- Seulement pour le service temporaire (ST) – Denis Couturier, pouvoir de signature.

9. Brad Hollett - Edmonton :

- Y a-t-il un système de suivi en ce qui concerne les membres de la Réserve pour recueillir des données?
 - Denis : Oui, absolument. – On s'attend à un système de suivi.

10. Paul Best - North Bay :

- Pouvoir de signature pour les paiements : spécialiste du reconditionnement – gestionnaire et signataire autorisé (ST inclus); gestionnaire du reconditionnement au QG (ST seulement)

11. Paul Best - North Bay :

Comme groupe, nous soucions-nous que l'information que nous

	tentons d'obtenir dans le cadre de ce programme nous provient de la base et n'est pas plutôt acheminée du haut vers le bas?	
	Ajournement	