

# Procès-verbal

## Consultation nationale syndicale-patronale

Commission canadienne des grains et Alliance de la Fonction publique du Canada  
6<sup>e</sup> étage, grande salle de conférence, 303 rue Main

WINNIPEG (Manitoba)

Le 13 octobre 2011 à 9 h 30

**Présents :** Gord Miles, Bob Kingston, Teri Friday, Sylvie Rochon, Peter Burnett, Sandy HayGlass, Jacqueline Pearce, Jim Stuart, Michael Parker, directeur intérimaire des RH, Jim Ball, Denis Einhorn, Colin Van Haar, Rick Eisele, Patrick Chandler, John Rossol, Rénaud Boulianne

**Observatrice :** Colleen Link

**Preneuse de note :** Yolande Le Quéré

**9 h 30** Mot de bienvenue des coprésidents

### 1. Mot de bienvenue

Gord Miles, Bob Kingston, Jim Stuart

Gord Miles préside la réunion.

Le commissaire en chef Elwin Hermanson fait le point à l'intention des membres sur les enjeux de l'organisation : frais d'utilisation, plan d'action sur la réduction du déficit, changements proposés à la Commission canadienne du blé (CCB) et répercussions que cela aura sur la CCG.

Il fait remarquer que la CCG ne se fait pas prier pour rappeler aux intervenants que son travail consiste essentiellement à assurer la qualité du grain et qu'elle continuera de le faire, peu importe les changements apportés à la CCB. Les commissaires sont pleinement conscients des conditions stressantes subies par notre personnel et de la difficulté que la situation représente tant pour la direction que pour les employés, en particulier en ce qui concerne la question des heures supplémentaires. « Il s'agit d'une question que nous aimerions que le comité étudie et nous souhaitons permettre un bon équilibre travail / vie personnelle », fait-il remarquer. « Cela constitue pour nous un défi et je vous encourage à travailler collectivement à trouver une réponse satisfaisante pour tous ». M. Kingston souligne que, conformément à ce qui a été dit lors de la séance sur le leadership, nous sommes rendus à la limite en ce qui concerne la charge de travail et les heures supplémentaires. Un certain nombre de personnes ont tenté d'obtenir des arrangements de nature médicale, ce qui a eu des répercussions sur le personnel restant et mené certains à l'épuisement professionnel et au dépôt de griefs. M. Hermanson fait observer que certaines contraintes provenant des unités de négociation et d'ailleurs nous empêchent de régler facilement ces situations, bien que la CCG fasse de son mieux pour accommoder tout le monde.

Le commissaire en chef dit que la modernisation de la *Loi sur les grains du Canada* fait toujours partie du programme du gouvernement. Le président du syndicat mentionne qu'il a rencontré le Ministre et lui a proposé la possibilité que la pesée à l'arrivage et l'inspection par la CCG se poursuivent; il lui a aussi indiqué que le syndicat aimerait être informé à l'avance de la tenue de ces discussions, si elles ont lieu.

### 2. Examen du procès-verbal de la réunion du 13 avril 2011 et des questions en découlant

Bob Kingston, Jim Stuart, Teri Friday

Les membres examinent et approuvent le procès-verbal de la CNSP du 13 avril dernier.

Questions découlant de la réunion du 13 avril 2011

On avait soulevé une préoccupation au point 6 du dernier procès-verbal au sujet de la participation de Chris Foster, qui est un représentant syndical, à l'initiative du modèle de dotation 24/7. On demande si un gestionnaire travaille avec lui sur le sujet. Le directeur des Services industriels mentionne que Jim Ball, un représentant de la direction, participe aussi à cette initiative. Chris est responsable d'identifier les modèles et Jim Ball donne une orientation (aidé de Denis Einhorn) sur ce plan. On fait remarquer qu'il serait bon que des représentants syndicaux participent aussi à la recherche étant donné que c'est ainsi que nous avons contribué aux projets dans le passé. La direction fera un suivi à cet égard.

<b>3. États financiers – Période 5 et prévisions et volumes réels</b>
Gord Miles, Jacqueline Pearce, Bob Kingston, Jim Stuart
<p>Les membres reçoivent un bref compte rendu des états financiers jusqu'en août 2011.</p> <p>La CCG prévoit des revenus de 76,03 millions. Pour ce qui est des dépenses, les projections sont de 81,3 millions, ce qui est légèrement inférieur à ce qui a été prévu au budget. On prévoyait un volume de grains de 50,5 millions de tonnes, mais au rythme où vont les choses, ce dernier sera plutôt de 55,29 millions de tonnes. Le président du syndicat demande quel pourcentage des coûts en heures supplémentaires est couvert et le directeur des Services à l'industrie mentionne qu'il est relativement bas. Le syndicat veut savoir si la CCG a songé à ouvrir un compte pour services déterminés comme celui utilisé par les silos d'expédition. Le directeur des Services à l'industrie mentionne que tous les coûts du travail donné en sous-traitance sont pleinement récupérés, mais qu'un compte pour services déterminés est quelque chose de nouveau pour lui et qu'il étudiera la question. Le syndicat va lui fournir des explications à ce sujet en dehors de la réunion.</p>
<b>4. Système de gestion informelle des conflits (SGIC)</b>
Gord Miles, Christine Rogers, John Rossel, Teri Friday, Jim Stuart, Michael Parker, Peter Burnett, Bob Kingston, CV, Jim Ball
<p>Christine Rogers assiste à cette discussion.</p> <p>On informe les membres de l'évolution du rôle des membres de l'équipe de soutien par les pairs dans le pays et on annonce que cela fera bientôt cinq ans que le premier groupe a été formé. Il s'agit d'une bonne période pour effectuer un examen à ce sujet et l'on propose d'établir une structure semblable à celle du processus du CNSST et des comités de SST.</p> <p>Des discussions s'ensuivent et on demande à Christine Rogers de préparer le mandat du groupe et les coûts financiers et de déterminer le nombre de personnes afin que les membres de la CNSP puissent étudier la question.</p>
<b>5. Le point sur la qualité de la nouvelle récolte</b>
Jim Stuart, Denis Einhorn, Chris VanHar, Peter Burnett, Bob Kingston, Patrick, Jim Stuart, Teri Friday
<p>On informe les membres que la nouvelle récolte semble meilleure que celle de l'an passé, ce qui est une bonne nouvelle pour les producteurs. On discute du problème de l'ergot et les membres demandent si d'autres problèmes ont été constatés. On indique que la récolte est toujours en cours en Alberta, que le temps a été très humide et qu'il se peut que l'on ait d'autres problèmes concernant les grades.</p>
<b>6. Le point sur les initiatives stratégiques de 2011-2012 et de 2012-2013</b>
Gord Miles, John Rossel, Teri Friday, Bob Kingston, Jim Stuart, Colin Van Haar, Peter Burnett
<p>On donne aux membres un bref compte rendu des initiatives stratégiques de 2011-2012 et 2012-2013 ayant été présentées à la séance sur le leadership.</p> <p><b>Questions :</b></p> <p>Initiative de l'ARMPC (Analyse des risques et maîtrise des points critiques) : Sommes-nous prêts à l'interne? La réponse est oui.</p> <p>Initiative relative aux mycotoxines : Cela aura-t-il une incidence sur la rapidité à laquelle nous la mettrons en œuvre? La réponse est non. Cela ne devrait pas avoir de répercussions.</p> <p>Groupe opérationnel unique Quelle a été la décision à ce sujet? On a décidé de ne pas aller de l'avant; le président du syndicat souligne que depuis le début il était clair que l'on n'irait pas de l'avant tant que la question de la classification d'emploi ne serait pas réglée et il estime qu'il n'y a jamais eu de malentendu à ce sujet parce que les communications ont été toujours très claires. Le directeur des Services à l'industrie souligne qu'il s'agit davantage d'une question de gestion des attentes et que l'on a tenté d'être très clair pendant tout le processus.</p> <p><b>Commentaires :</b></p>

On mentionne que le projet pilote sur les déchargements de wagons multiples à Prince Rupert ne fait pas l'objet d'une évaluation de l'assurance de la qualité sur le plan de la pesée, mais plutôt sur le plan de l'inspection. Le projet pilote se poursuit jusqu'en mars et sera ensuite évalué. Une décision sera prise par la suite. En ce qui concerne le programme d'échantillonnage, le directeur des Services à l'industrie souligne que nous utilisons des fournisseurs de services accrédités du SCRS pour faire la vérification des entreprises. Ce même procédé sera utilisé pour effectuer la vérification du PEAC et du PECC Programme d'échantillonnage de dans le cadre du programme de vérification des processus et d'accréditation.

Questions et observations concernant les initiatives stratégiques de 2012-2013 :

Vancouver 24/7 :

Le syndicat a souligné que la coopération dès le départ sera préférable à ce sujet pour examiner l'ensemble des options.

**Commentaires :**

En ce qui concerne la sensibilisation à la CCG, le chef de l'exploitation mentionne que John Rossol devrait parler au gestionnaire des communications (Rémi Gosselin).

Le directeur du LRG souligne que nous devrions également publier un bulletin sur le processus d'échantillonnage annuel des récoltes parce que cela aiderait à mieux comprendre les normes.

On fait remarquer que nous avons autrefois de la formation en classe et qu'il faudrait peut-être songer à recommencer. Le président du syndicat indique que le Western Producer a publié des articles sur la CCG, mais que très peu d'entre eux expliquent les problèmes du point de vue de la Commission. Le directeur du LRG souligne que nous travaillons actuellement à la publication d'un bulletin concernant le LRG qui mettra l'accent sur la science des récoltes et que ce bulletin sera disponible pour les foires commerciales. Le bulletin sera présenté au Comité de normalisation des grains de l'Ouest au début de novembre. Le chef de l'exploitation mentionne que les commissaires font également un grand nombre de présentations dans un but de sensibilisation.

## **7. Examen annuel du mandat**

Gord Miles, Michael Parker, Bob Kingston

Le chef de l'exploitation fait observer que, conformément à notre mandat, nous allons faire un examen complet à la CNSP d'octobre 2012. On indique que le Programme d'apprentissage mixte fournit à la fois des animateurs de la direction et du syndicat pour les séances et que nous devrions étudier leurs rôles.

## **8. Administration de la paye**

Michael Parker, Bob Kingston, Teri Friday, JP, Sylvie Rochon

Les représentants syndicaux se demandent quelle sera l'incidence sur la CCG du déplacement des services d'administration de la paye à Maraichin? Le directeur des ressources humaines par intérim mentionne que le service de la paye de la CCG passe par AAC et qu'on a demandé à ne pas être inclus dans la première vague. Le déplacement ne pourra se produire avant 18 mois et le processus est moins rapide que prévu. Le service des pensions est maintenant centralisé et relève de Travaux publics.

Le président du syndicat fait remarquer que l'un des problèmes est la réduction du tiers du personnel chargé de la rémunération et que la qualité des services s'en ressentira.

## **9. Heures supplémentaires – Syndicat**

Gord Miles, Bob Kingston, Jim Stuart, Teri Friday, Denis Einhorn, RIB, Patrick, Rénaud Boullianne, Michael Parker

Ce point a déjà fait l'objet d'une discussion; toutefois le président du syndicat aimerait que l'on étudie davantage la possibilité d'avoir des renforts ou des employés occasionnels sur appel dans les localités plus petites afin d'aider à régler la question des heures supplémentaires. Le directeur des Services à l'industrie mentionne que l'on est bien au courant de la situation et que les gestionnaires font des efforts pour la régler. On songe à la création d'un bassin de candidats; toutefois le problème est de pouvoir conserver les personnes ayant les compétences requises pour accomplir le travail. Le chef de l'exploitation dit que l'objectif est d'examiner en cours de route la question de la liste du personnel de réserve, mais que la compétition est féroce pour ce genre de compétences. Le syndicat espère que l'on trouvera une solution et que l'on travaillera ensemble à régler la situation afin que les employés n'aient pas à manquer des événements importants de leur vie personnelle et que l'on puisse continuer à assurer l'équilibre travail / vie personnelle. Pour régler la question d'un nombre trop considérable d'heures supplémentaires, la direction des SI envisage un système échantillons expédiés dans des sacs étiquetés comme autre moyen d'assurer la prestation des services.

Le président du syndicat ajoute qu'il pourrait s'avérer utile de discuter au niveau local des problèmes existants et des obstacles empêchant de les résoudre.

Le chef de l'exploitation dit qu'il laissera au directeur des Services à l'industrie le soin de travailler avec les équipes régionales de gestion et de déterminer ensuite quelle est la meilleure façon de faire participer les représentants syndicaux.

#### **10. Renseignements sur la région de l'Est**

Gord Miles, Teri Friday, Jim Stuart, Rénaud Boullianne

Les représentants syndicaux posent des questions concernant un possible déménagement à Chatham. Le directeur des Services à l'industrie fait remarquer qu'aucune décision n'a été prise à ce sujet et que la question est toujours à l'étude.

#### **11. Adaptation**

Ce point a déjà fait l'objet de discussions dans l'ordre du jour.

#### **12. Langues officielles**

Néant

#### **13. Planification des ressources humaines**

Gord Miles, Michael Parker, Colin Van Haar

On annonce aux membres qu'un message a été envoyé au début du mois de septembre à tous les employés de la CCG pour les aviser que les plans des ressources humaines de 2011-2012 étaient affichés sur StaffNet. En plus de ces plans, les employés ont pu consulter les différentes stratégies de dotation en personnel, notamment les quatre suivantes :

- Premièrement, pourvoir les postes cadres et les postes clés au sein de l'organisation ainsi que certains postes occupés de façon intérimaire.
- Deuxièmement, réaliser un processus de dotation collective et des processus de dotation par type.
- Troisièmement, augmenter les objectifs de la CCG liés à l'équité en matière d'emploi pour augmenter la représentativité et diminuer les écarts.
- Quatrièmement, pourvoir la plupart des postes de niveau débutant pour une période déterminée.

Le président du syndicat demande qui est le président de l'équité en matière d'emploi. On apprend qu'il s'agit de Bill Downward.

#### **14. Le point sur l'équité en matière d'emploi**

Gord Miles, Michael Parker

Les membres apprennent qu'à la dernière CNSP, le président de l'équité en matière d'emploi a fourni un rapport aux membres. Le document sur la gouvernance a été modifié et sera présenté au CGD pour approbation. Le plan d'EE des trois prochaines années est en train d'être élaboré et devrait être présenté en décembre pour fins de consultation.

En ce qui concerne l'initiative sur la formation, nous espérons mettre à niveau le PAM (Programme d'apprentissage mixte) et voir si on pourrait l'adapter à la CCG.

Il s'agit là des principales initiatives sur lesquelles travaille le comité de l'équité en emploi.

#### **15. Le point sur le Programme de perfectionnement et de reconnaissance du mérite**

Gord Miles, Michael Parker

Les membres reçoivent un bref compte rendu du travail effectué dans le cadre du Programme de perfectionnement et de reconnaissance du mérite (PPRM).

Le travail accompli au sein des Services à l'industrie au cours des six derniers mois a surtout visé le plan de mise en œuvre du PPRM dans l'environnement de travail des niveaux PI-03 et moins. Cela a nécessité la collaboration entre les superviseurs responsables de la formation, des opérations et des installations portuaires. Le Programme, y compris la formation, a été approuvé en juin par l'équipe de gestion nationale des Services à l'industrie. La formation pour les superviseurs a débuté dans l'Ouest et elle se poursuivra ensuite dans les autres régions.

<b>Conclusion et date de la prochaine réunion</b>	
Gord Miles, John Rossel, Bob Kingston, Jim Stuart	
<p><b>Exclusions :</b> Le directeur des Services à l'industrie informe les membres qu'un examen complet de tous les postes exclus a été effectué et que la liste est passée de 43 à 33 postes. Il fournira cette liste aux membres.</p> <p><b>Date de la prochaine réunion :</b> Le chef de l'exploitation mentionne que nous avons essayé de faire en sorte que la séance sur le leadership de la CNSP suive immédiatement, mais en raison du 100<sup>e</sup> anniversaire l'an prochain, la séance a été reportée en juin, et nous envisageons par conséquent de tenir la réunion de la CNSP en avril. On propose de tenir la prochaine CNSP le mercredi 18 avril 2012.</p>	
<b>Mesures de suivi :</b>	<b>Responsable :</b>
<b>Examen du procès-verbal de la réunion du 13 octobre 2011 et des questions en découlant</b> Modèle de dotation 24/7 (point 6) – Voir ce que l'on peut faire pour obtenir la coopération et la participation des représentants syndicaux en début de processus.	Jim Stuart
<b>Point 3 – États financiers</b> Expliquer au directeur des Services à l'industrie le processus lié aux comptes de services déterminés.	Bob Kingston
<b>Système de gestion informelle des conflits (SGIC)</b> Préparer le mandat et les coûts financiers et déterminer le nombre de personnes requis pour un groupe de soutien national par les pairs pour que les membres de la CNSP puissent en faire l'examen et en déterminer la pertinence.	Michael Parker, directeur intérimaire des RH, et Christine Rogers
<b>Point 6 – Le point sur les initiatives stratégiques de 2011-2012 et de 2012-2013</b> Indiquer au syndicat le nombre de fois que nous faisons des vérifications ponctuelles.	Jim Stuart
<b>Point 6 – Le point sur les initiatives stratégiques de 2011-2012 et de 2012-2013</b> Parler à Rémi Gosselin concernant la question de la sensibilisation à la CCG.	John Rossel
<b>Point 8 – Administration de la paye</b> Faire de ce point un point permanent à l'ordre du jour de la CNSP.	Michael Parker
<b>Point 16 – Postes exclus</b> Fournir une copie de la liste des postes exclus aux membres de la CNSP.	Jim Stuart

Date de la prochaine réunion : Le mercredi 18 avril 2012 à 9 h 30