



**Minutes / Procès Verbal**

**National Union Management Consultation Committee/  
Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)**

April 26, 2017 / Le 26 avril 2017

9 :00/ 9 h

6th Floor Large Boardroom/Grande salle de conférence au 6<sup>e</sup> étage

**Présents :** Gord Miles, Bob Kingston, Teri Friday, Jean-Sebastien LaForest, Michelle Dedieu, Rick Eisle, Bill Shea, Curtis Connon, John Mann, Cheryl Blahey, Stefan Wagener, Nathan Gerelus, Aaron Swerdlyk, Dennis Tong-Ly, Kristin Bowler

**Invités :** Patti Miller, Gino Castonguay, Fabian Murphy

**1. Bienvenue**

Le chef de l'exploitation souhaite la bienvenue à tous et indique que ce serait la dernière réunion de Bob Kingston avant sa retraite et que Teri Friday démissionne de son poste au sein du syndicat. On présente les commissaires et souhaite la bienvenue aux nouveaux membres.

**2. Mot d'ouverture – Patti Miller**

Gord Miles, Patti Miller, Doug Chorney, Lonny McKague, Bill Shae, Bob Kingston

La commissaire en chef remercie tous les participants de lui avoir donné l'occasion de prononcer quelques mots d'ouverture.

Patti se présente et indique qu'elle possède une vaste expérience au sein du gouvernement et de l'industrie du grain et des oléagineux. Pendant plus de 20 ans, elle a travaillé pour Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) à Winnipeg, où elle a géré la prestation de programmes d'envergure durant plusieurs années. Au cours de sa carrière auprès d'AAC, elle a collaboré avec les producteurs de grain et d'oléagineux ainsi que l'industrie dans les dossiers des politiques, du commerce, du développement des marchés et de la recherche dans le but de faciliter la croissance durable et rentable des marchés du secteur. Elle comprend bien la valeur qu'un comité patronal-syndical efficace apporte à une organisation. Les commissaires s'affairent à rencontrer les employés et les intervenants, et apprennent à se connaître.

**Frais d'utilisation** – Nous avons récemment annoncé notre proposition visant à réduire les frais d'utilisation des services d'inspection officielle et de pesée officielle du grain dès le 1<sup>er</sup> août 2017. Les frais supplémentaires du tarif et demi et du tarif double liés aux services d'inspection officielle seraient éliminés et les coûts seraient compris dans les frais d'inspection à la sortie. Les changements proposés limiteraient l'accumulation d'un excédent des revenus dans le fonds renouvelable de la CCG à l'avenir. Ces changements ont été publiés dans la *Gazette du Canada* le 22 avril 2017. Les intervenants ont jusqu'au 22 mai 2017 pour formuler des commentaires sur les changements proposés.

**Loi sur les grains du Canada** – En tant qu'équipe, nous devons nous pencher sur les modifications de la Loi afin de la renforcer pour l'industrie. Nous avons participé à beaucoup de séances d'accueil avec des organismes qui nous ont fait part de leurs positions stratégiques.

**Symposium mondial de l'industrie céréalière** – Les commissaires ont assisté au symposium et au forum des politiques publiques sur la croissance économique portant sur la croissance dans le secteur agricole.

La commissaire en chef prend le temps de remercier le chef de l'exploitation, Gordon Miles, de ses nombreuses années de travail assidu et de leadership au sein du comité.

Le commissaire en chef adjoint, Doug Chorney, et le commissaire, Lonny McKague, fournissent aux membres un survol de leurs antécédents.

Le président du syndicat affirme qu'il y a beaucoup de changements à venir et qu'il est convaincu que tous les dossiers sont laissés entre de bonnes mains.



<b>3.</b>	<b>Examen de l'ordre du jour</b>	
	Les membres examinent et approuvent l'ordre du jour.	
<b>4.</b>	<b>Examen et approbation du procès-verbal du 25 octobre 2016</b>	
	Une modification est apportée afin d'ajouter Steven Faria à la liste des participants. Il était un invité à la réunion du 25 octobre 2016. Le procès-verbal est approuvé.	<u>Mesure de suivi : AA du CE</u> Modifier le procès-verbal du 25 octobre pour ajouter Steven Faria à la liste des participants. TERMINÉ
<b>5.</b>	<b>Affaires courantes</b> <b>Examen des mesures de suivi</b>	
	L'examen du mandat est reporté à la réunion d'automne.	
<b>6.</b>	Assemblées générales annuelles et désignations de Noël	
	Curtis Connon, Teri Friday, Bill Shae, Aaron Swerdlyk, Nathan Gerelus, Bob Kingston, Gord Miles	
	<p>On informe les membres d'un enjeu qui est propre à l'Ouest, mais qui pourrait aussi avoir des répercussions à l'échelle nationale. À Vancouver, les activités se poursuivent 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et il n'y a que deux quarts pour lesquels nous n'assignons pas de personnel; cependant, les responsables des silos terminaux aimeraient pouvoir réaliser leurs activités pendant ces périodes.</p> <p>Le syndicat comprend ce que veulent les silos terminaux du point de vue opérationnel, mais il n'y a qu'un quart par mois pendant lequel les débardeurs n'offrent pas de services. Nous offrons avec diligences les services dont les silos terminaux ont besoin au moment voulu. Nous leur donnons de longs préavis. Quant à Noël; il s'agit de la seule période que nous avons ensemble et cela crée un milieu de travail solide.</p> <p>Le président du syndicat indique qu'il s'agit d'une demande constante et qu'il incombe aux responsables des silos terminaux de demander. Ce n'est pas surprenant qu'ils nous demandent de le faire, mais notre responsabilité est de dire non et le syndicat s'attend à ce que nous le fassions.</p> <p>La direction demande si nous pouvons faire correspondre l'assemblée générale annuelle à la réunion des débardeurs. Le président du syndicat indique que leur réunion se déroule pendant la semaine. Il serait donc une meilleure idée de leur demander de faire coïncider leur réunion avec la nôtre. Cela leur ferait perdre du temps et manquer leur assemblée générale annuelle, ce qui est injuste. Un samedi, c'est moins urgent, mais pendant la semaine, ça ne fonctionne pas comme ça.</p> <p>Le directeur des Services à l'industrie indique que la direction n'est pas en désaccord avec ce que l'on dit, mais plutôt que la « demande » devient de plus en plus forte d'une année à l'autre. Comme solution de rechange, la direction pourrait faire un échantillonnage et faire appel aux employés des autres régions pour fournir des ressources. Le syndicat affirme que cela est vrai, mais il espère vraiment que la direction demeurera forte et dira non. Nous avons de jeunes employés qui tiennent à leur temps familial et souhaitent établir un équilibre, et nous devons respecter cela.</p>	<u>Mesure de suivi : syndicat et direction</u> Les membres de la section locale de Vancouver se réuniront avec la direction pour discuter du fait que les responsables des silos terminaux demandent des ressources de la CCG pendant des quarts pour lesquels nous n'assignons pas de personnel.



	<p>Le chef de l'exploitation indique que le point a été soulevé bien à l'avance pour informer les membres de la question et qu'il y a une autre réunion à l'automne avant la période des Fêtes. Les membres du syndicat de Vancouver suggèrent que les membres de la section locale rencontrent le directeur des Services à l'industrie et les gestionnaires pour en discuter davantage. Les participants sont d'accord.</p>	
<b>7.</b>	<b>Projet pilote de prestation des services analytiques sur place</b>	
	Nathan Gerelus, Kristin Bowler, Bob Kingston, Aaron Swerdlyk, Gord Miles	
	<p>Au début du mois, le comité de direction a approuvé le plan d'un projet pilote de prestation des services analytiques. Ce projet visera à étudier la faisabilité de la prestation de services analytiques par la Commission canadienne des grains (CCG) sur place aux silos-terminaux. Il sera effectué au silo terminal de Prince Rupert et comprendra l'analyse de la vomitoxine (DON) et de l'indice de chute pendant le chargement de navires. Le projet permettra de fournir aux intervenants des résultats quantitatifs en temps réel.</p> <p>Le projet se déroulera en deux phases, soit la phase 1 : évaluation interne de la capacité des services d'analyse de la CCG; et la phase 2 : demandes de service dans le cadre desquels nous communiquerons avec les clients et demanderons qu'ils présentent une demande de service. Les deux phases visent à évaluer notre capacité de répondre aux besoins des clients. Les mesures de réussite seront les suivantes : exactitude des résultats analytiques; échéanciers des résultats analytiques; ressources en personnel nécessaires pour effectuer les analyses au silo terminal et offrir la formation requise; protocoles d'analyse (saisie de données) convenables aux analyses sur place au silo terminal; et mise en œuvre de la demande de services.</p> <p>L'échéancier établi pour le projet est la fin février 2018. Le syndicat indique que nous devons nous assurer que le travail est effectué par la bonne personne. Il est essentiel de faire les choses correctement; les trousse d'analyse rapide différent et le syndicat se demande où nous nous les procurons et si nous embauchons d'autres personnes pour effectuer les analyses. La direction indique qu'une partie de l'évaluation consiste à le faire avec les ressources désignées et possiblement des ressources supplémentaires. La direction tiendra le syndicat au courant et prendra en considération les facteurs qui ont été mentionnés aujourd'hui.</p>	<p><u>Mesure de suivi :</u> <u>direction</u> À la prochaine réunion du CNSP, faire le point sur le projet pilote de prestation des services analytiques sur place auprès du syndicat.</p>
<b>8.</b>	<b>Projet de vêtements de travail</b>	
	Curtis Connon, Bob Kingston	
	<p>La direction indique qu'elle a obtenu un aperçu du projet de vêtements de travail lors de la dernière réunion du CNSP et qu'aujourd'hui, la situation est à peu près la même. On a formé un comité et le syndicat mène un sondage informel auprès des employés qui ont indiqué qu'ils souhaitaient avoir plus de choix et de variété.</p> <p>Le président du syndicat indique qu'on devrait faire appel à des experts en matière de santé et de sécurité au travail et d'approvisionnement.</p>	
<b>9.</b>	<b>Le point sur les installations</b>	
	Bill Shea, Nathan Gerelus, Teri Friday, John Mann, Curtis Connon, Aaron Swerdlyk, Cheryl Blahey	
	<p>Brigitte Everhardus, experte en la matière, fait le point sur les projets relatifs aux installations.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'examen des locaux au siège est achevé à 95 %. Nous continuerons de travailler avec les divisions sur les lacunes. Nous savons qu'il s'agit d'une période stressante pour les employés et nous travaillons en collaboration avec eux pour aborder les préoccupations.</li><li>• Silos terminaux :</li></ul>	<p><u>Mesure de suivi :</u> <u>Aaron Swerdlyk</u> Fournira aux responsables des installations des renseignements sur le déménagement</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>○ La partie du projet au silo terminal de Prince Rupert sur lequel nous exerçons le contrôle est terminée. Nous terminerons bientôt ce projet à la réunion du comité de direction.</li><li>○ Richardson – L’entreposage des échantillons de grain pour ce projet est terminé.</li><li>○ Vancouver – Les données sur Fraser Surrey et cinq autres ont été soumises et nous prévoyons les traiter en 2017-2018.</li><li>○ Baux – Il se passe beaucoup de choses : le bail à Weyburn a été renouvelé jusqu’en octobre 2020; le bail à Vancouver a été prolongé jusqu’à mai 2027; le bail du laboratoire à Vancouver a été prolongé jusqu’en 2018 et la recherche de nouveaux locaux en collaboration avec Travaux publics est en cours.</li><li>○ Montréal – Nous travaillons avec Travaux publics pour trouver des locaux adjacents.</li><li>○ Thunder Bay – Nous espérons terminer ce projet cette année.</li><li>○ Hamilton – Nous travaillons à acquérir des locaux et collaborons avec Travaux publics à cet effet.</li></ul> <p>Le représentant syndical de Vancouver mentionne qu’une rumeur circule selon laquelle on a obtenu des locaux pour le laboratoire à Vancouver. Est-ce vrai? Rien n’a été confirmé à cet égard. Pour ce qui est de Kinder Morgan, la direction indique que nous mettrons à niveau ce que nous avons en premier lieu. Nous devons régler les problèmes concernant les salles de bain. Les responsables du silo terminal coopèrent, mais nous sommes insatisfaits du temps que cela prend. Maintenant, on prévoit déplacer la roulotte plus près du bâtiment et nous attendons la confirmation du comité de SST. Si cela est impossible, nous examinerons la possibilité de toilettes portatives, mais les responsables du silo terminal n’aiment pas cette idée. Nous espérons que ce sera fait le plus tôt possible.</p> <p>La direction des Services à l’industrie demande aux responsables des installations d’envisager l’installation d’un module de bureau d’inspection qui pourrait être bâti et préparé hors site puis apporté sur place. Le représentant syndical demande si l’on a des options à présenter et mentionne qu’on doit travailler avec Approvisionnement pour procéder ainsi. Le facteur limitatif est la capacité de notre unité de travailler sur ce projet et l’acceptation de nos propositions par le silo terminal. Le syndicat indique qu’on doit accélérer le processus, car on est en violation directe du code de santé et de sécurité, et les employés ont déjà fait preuve d’une grande patience. La direction en est consciente et s’efforce de régler le problème. On indique que Mobelix à Thunder Bay souhaite déménager dans des locaux distincts; on devra confirmer si les locaux en question sont adéquats. Les renseignements seront transmis aux responsables des installations.</p> <p>On indique que Viterra A était une priorité pour la CCG et que le laboratoire de SGC a récemment fait l’objet de rénovations. La CCG n’a pas participé au projet et aimerait savoir ce qui s’est passé. La direction indique qu’elle n’était pas au courant. Brigitte Everhardus indique que ce point figure à la liste de choses à examiner.</p> <p>Éclairage de bancs de classement – quelle est la situation? Le directeur des Services à l’industrie dit que la situation est peut-être réglée. Les appareils d’éclairage à DEL ont été reçus et seront évalués. Cela prend plus longtemps que prévu et il y a une longue histoire à cet égard.</p> <p>Le Milieu de travail 2.0 est la norme, mais le syndicat ne croit pas que les installations de Thunder Bay correspondent aux critères de Milieu de travail 2.0 et qu’on devrait passer par le comité de santé et de sécurité au travail avant de commencer le déménagement. Brigitte Everhardus indique que la norme Milieu de travail 2.0 est hors de notre contrôle, car il s’agit d’une politique du gouvernement du Canada. Le président du syndicat dit que Milieu de travail 2.0 a d’importantes répercussions sur la santé et la sécurité au travail et que nous devons travailler en collaboration avec les comités afin d’éviter toute incidence sur nos</p>	<p>de Mobelix Thunder Bay à des locaux distincts.</p> <p><u>Mesure de suivi :</u> <u>CDF.</u> <u>Cheryl Blahey</u> On devrait songer à inviter un représentant des Installations à la réunion pour discuter des changements liés à Milieu de travail 2.0.</p>
---	---



	<p>employés. Cela doit être fait avant que les changements soient apportés. La chef de la direction financière(CDF) indique qu'on pourrait envisager d'avoir un employé des Installations présent à ces discussions. On prendra cela en considération.</p> <p>On informe les membres que de 15 à 25 % des travaux de construction du silo terminal de l'entreprise G3 à Hamilton sont terminés. Le silo n° 4 Viterra à Montréal éprouve des problèmes avec le terminal, ce qui retarde l'achèvement. Si nous pouvons faire approuver quelques concepts de roulotte, ce serait plus rapide que la construction.</p>	
<b>10.</b>	<b>Déménagement du bureau de Hamilton</b>	
	Nathan Gerelus, Bill Shea, Curtis Connon, Aaron Swerdylk, Gord Miles, Dennis Tong-Ly	
	<p>La direction indique que nous sommes aux dernières étapes de la recherche de locaux à bureau à Hamilton. Nous souhaitons être aussi proches d'Eastport Drive que possible, mais nous n'avons pas encore de bail. Nous avons reçu la confirmation que trois employés sont prêts à déménager à Hamilton et nous lancerons bientôt un appel aux PI-3 pour déterminer s'il y en a qui seraient prêts à déménager.</p> <p>Le président du syndicat demande comment nous pouvons accroître la capacité du Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains (PPIG). La direction affirme que le programme de formation est plein, et que les participants terminent le programme avec succès.</p>	



<b>11. Jours fériés désignés payés</b>	
Curtis Connon, Terri Friday, John Mann, Nathan Gerelus	
La direction informe les membres qu'elle a obtenu des précisions du Conseil du Trésor concernant la question des jours fériés désignés payés et l'interprétation du mot « continu ». Par conséquent, la CCG ajustera le salaire rétroactif à compter de juillet 2011, c.-à-d. le salaire rétroactif au moment où les griefs ont été déposés.	
<b>12. Déplacements au siège et utilisation de véhicules privés</b>	
Aaron Swerdlyk, Bob Kingston, Curtis Connon	
À Thunder Bay, la situation a changé et les employés doivent se rendre à leur lieu de travail (véhicules privés). On soulève la question des déplacements à l'extérieur de la zone de travail en ce qui trait aux travaux réalisés à un silo terminal. D'après la directive de voyage sur les déplacements dans la zone d'affectation, si le lieu de travail change, les employés peuvent se faire rembourser le kilométrage. De plus, on indique que le port de Thunder Bay a été désigné le 'lieu de travail', mais on n'a pas suivi le bon processus pour obtenir la définition. Le président du syndicat indique qu'il n'y a pas de nouvelle définition et que, la dernière fois que ce point a été soulevé, le Conseil du Trésor a essayé de réviser la formulation, mais que le comité a refusé. Le président du syndicat fera le suivi concernant l'interprétation. On affirme qu'il y a un grief actif à cet effet à Thunder Bay.	<u>Mesure de suivi : syndicat</u> Obtenir des précisions concernant le déplacement en dehors de la zone de travail pour les travaux réalisés à un silo terminal.
<b>13. Le point sur l'organisation des Services à l'industrie</b>	
Nathan Gerelus, Bill Shea, Dennis Tong-Ly, Aaron Swerdlyk	
<p>Les membres ont été informés des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gino Castonguay a été nommé l'inspecteur en chef des grains du Canada à compter du 20 février 2017.</li><li>• Postes de cadre supérieur comblés :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Est – Dennis Tong-Ly</li><li>○ Ouest – John Mann</li></ul></li></ul> <p>On souhaitait avoir un point de contact pour la prise de décisions en région et cela a été abordé.</p> <p>Le gestionnaire régional des services d'inspection de la région de l'Est, Martin Breton, prend sa retraite et Joanne Prinsen prendra la relève.</p> <p>Admission au PPIG : nous lancerons un nouveau processus d'admission à l'automne.</p> <p>Le représentant syndical de Vancouver demande quand nous nommerons un nouveau superviseur des opérations dans l'Ouest. La direction indique qu'en ce moment, la plus grande demande est dans l'Est et, ainsi, elle se concentrera sur cette région pour le moment.</p> <p>On nous demande si nous avons l'intention d'avoir plus qu'un formateur dans l'Est.</p> <p>On indique qu'on prévoit en avoir deux dans l'Est ainsi qu'un formateur adjoint, qui travailleraient tous à Montréal.</p> <p>La direction affirme que Camil Collard prend sa retraite et qu'on pourvoira son poste de façon intérimaire pour le moment.</p>	
<b>14. États financiers de la période 11</b>	



	Cheryl Blahey, Bill Shea, Teri Friday, Nathan Gerelus, Gord Miles, Teri Friday, John Mann	
	<p>La CDF indique que c'est la première fin d'exercice depuis qu'on utilise le programme SAP et par conséquent, l'apparence des états financiers sera différente. On trouvera maintenant un tableau de concordance contenant les données cumulatives de l'année dans PersonNet.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• On continue d'accumuler des surplus d'environ 2 M\$ par mois en raison du volume élevé de grains manutentionnés.</li><li>• Nous avons bien dépassé notre volume de frais d'utilisation de 23,3 millions de tonnes.</li><li>• Les documents de discussion sur les frais d'utilisation et les surplus ont été diffusés.</li><li>• On n'a pas éprouvé de problèmes liés au recouvrement des comptes débiteurs.</li><li>• Nous prévoyons agir de manière assez agressive concernant notre budget d'immobilisations en raison de nos besoins en matière d'infrastructure.</li><li>• On travaille sur les budgets du prochain exercice (y compris les éléments à reporter).</li></ul> <p>Le chef de l'exploitation indique que nous aurions pris des mesures pour arrêter l'accumulation du surplus en réduisant les frais plus tôt. La période de consultation est de 30 jours et nous prévoyons avoir de bonnes nouvelles.</p> <p>Le représentant syndical de Vancouver demande si l'on pouvait éliminer les heures supplémentaires recouvrables. Le syndicat dit qu'il est heureux que les frais d'annulation demeurent en vigueur, mais il aurait aimé qu'on les augmente, car il y a de l'abus. Le chef de l'exploitation indique que la question reste à savoir si nous pouvons augmenter les frais d'annulation, c.-à-d. nous ne pouvons pas ajouter des frais de pénalité.</p>	
<b>15.</b>	<b>Le point sur la santé mentale et le bien-être</b>	
	Bob Kingston, Dennis Tong-Ly, Gord Miles, Michelle Dedieu	
	<p>L'expert en la matière, Graham Casey, fait le point sur l'initiative des champions en matière de santé mentale et de bien-être. À la suite d'un appel à tous, nous avons un volontaire dans l'Ouest et un au siège, mais personne dans l'Est. Des recommandations relatives à la sélection des champions ont été envoyées à Gord et Bob.</p> <p>On a communiqué avec l'unité du réseau des champions nationaux pour obtenir d'autres renseignements. On attend le programme d'automne pour déterminer comment on peut établir des liens entre celui-ci et nos employés.</p> <p>Le comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) a mis en place des plans qui pourraient toucher les syndicats locaux. Il y aura une séance d'apprentissage conjointe en mai ou juin. La formation continue de la CCG se poursuit cette année, notamment la formation sur la santé et le bien-être à Winnipeg qui devrait avoir lieu les 9 et 10 mai (la formation a été offerte à Vancouver). La formation à la résilience et le programme d'encadrement se poursuivront cette année aussi. On indique que la formation sur la santé mentale et le bien-être dans la région de l'Est devrait avoir lieu à l'hiver 2018.</p> <p>Le président du syndicat demande si la formation du Programme d'apprentissage mixte (PAM) sur la santé mentale et le bien-être pour les membres du CNSST est un effort de sensibilisation et non une formation sur les premiers soins en santé mentale. Il dit que normalement, on suggère de commencer par une évaluation à l'aide de la trousse Protégeons la santé mentale au travail. Il suggère aux membres de consulter le site Web pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme Protégeons la santé mentale au travail.</p> <p>La directrice des ressources humaines confirme que la formation du PAM sert d'outil de sensibilisation, car il a été déterminé qu'en tant que CNSST, tous les membres devraient suivre cette formation avant d'utiliser la trousse Protégeons la santé mentale au travail. Le prochain comité à suivre la formation sera le comité national d'équité en matière d'emploi et de diversité.</p> <p>Le chef de l'exploitation indique que le processus de nomination des champions relève de lui et du président du syndicat.</p>	





<b>16.</b>	<b>Le point sur la stratégie d'encadrement</b> (la version française sera disponible sur place)	
Gord Miles, Aaron Swerdlyk		
<p>L'experte en la matière, Christine Rogers, donne aux membres un aperçu de la stratégie d'encadrement de la CCG.</p> <p>À la CCG, cela représente la prochaine étape de notre investissement dans nos employés, inspirée des recommandations faites il y a dix ans lors du lancement initial du Système de gestion informelle des conflits (SGIC). La vision à long terme de la stratégie d'encadrement est de renforcer la capacité de tous les employés de la CCG afin de créer et de maintenir un milieu de travail sain et respectueux où les employés tiennent des conversations constructives.</p> <p>Notre stratégie compte deux composantes : l'approche d'encadrement en milieu de travail et l'encadrement individuel. Sept animateurs ont été formés pour fournir à tous les employés de la CCG à l'échelle du pays les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour mettre en application les principes d'encadrement dans le cadre de leurs communications avec les autres, surtout s'ils occupent des postes de leadership. Pour ce faire, nous offrirons une séance de deux jours à tous les employés de la CCG à l'échelle du pays au cours des prochaines années. Actuellement, 15 % des employés ont suivi la formation de deux jours sur l'approche d'encadrement.</p> <p>La prochaine étape consiste à offrir des séances de suivi de 90 minutes. La première séance aura lieu à Winnipeg, le 18 mai 2017. D'autres séances auront lieu à Winnipeg en novembre 2017 et en mars 2018, et à Vancouver, en février.</p> <p>Les commentaires sur le programme ont été très positifs.</p> <p>Un membre du syndicat indique que, selon les commentaires reçus, tout le monde adore la stratégie et l'utilise.</p>		
<b>17.</b>	<b>Point permanent</b> Le point sur le SGIC (version française sera disponible sur place)	
Bil Shea, Bob Kingston, Teri Friday, Kristin Bowler, Gord Miles		
<p>L'experte en la matière, Christine Rogers, fait le point sur l'initiative du SGIC auprès des membres.</p> <p>Depuis octobre 2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La formation pour les dix nouveaux membres du groupe de soutien par des pairs aura lieu les 24 et 25 mai, à Winnipeg. Deux personnes se sont retirées pour des raisons personnelles.</li><li>• D'avril à juin, un agent du SGIC rencontrera chaque membre du groupe de soutien par des pairs individuellement pour : 1) évaluer les besoins et la santé des pairs; 2) évaluer les besoins et la santé de la CCG; 3) fournir une occasion d'encadrement ou de mentorat; 4) déterminer les besoins généraux de l'équipe. Il s'agit d'un examen annuel.</li></ul> <p>On recommande qu'en 2017-2018, les membres du groupe de soutien par des pairs reçoivent des renseignements et des points de discussion à jour, au besoin. On devra intégrer les nouveaux membres au sein</p>		





<p>de l'équipe. Il s'agit de l'occasion d'organiser une réunion de deux jours de toute l'équipe pendant le quatrième trimestre de 2017-2018 (à déterminer) ou des réunions régionales au siège, à Vancouver et à Montréal, de décembre 2017 à mars -2018.</p> <p>Questions :</p> <p>Est-ce que l'on intègre les premiers soins en matière de santé mentale et de bien-être? On affirme que tous les membres du groupe de soutien par des pairs ont suivi la formation sur les premiers soins en matière de santé mentale et de bien-être et que celle-ci fait partie intégrante du programme de soutien par des pairs.</p> <p>Existe-t-il une liste à jour des membres du groupe de soutien par des pairs? La liste sera mise à jour après la formation de mai 2017.</p> <p>On fait remarquer que l'intention était de l'offrir à l'échelle de l'organisation et on espère pouvoir le faire à intervalle régulier. Le président du syndicat indique que le groupe de soutien par des pairs est le groupe parfait pour les premiers soins en matière de santé mentale et de bien-être et que cette formation doit être renouvelée chaque année, un facteur dont on doit tenir compte dans les budgets.</p>
---

<b>18.</b>	<b>Point permanent</b> Le point sur la transformation des services d'administration de la paye (Phénix et Centre des services de paye)	
Gord Miles, Michelle Dedieu, Bill Shea		
<p>L'experte en la matière, Tanya Unger, présente aux membres une mise à jour sur le système Phénix et le Centre des services de la paye.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Une équipe d'employés travaille à l'intégration de la paye.</li><li>• On a créé une boîte générique pour les demandes de renseignements.</li><li>• On assure le suivi des tendances et des problèmes.</li><li>• Les augmentations de salaire sont en vigueur et on s'assure que tous les employés sont rémunérés au bon taux.</li></ul> <p>La CDF mentionne que le service des Finances a effectué un test de vraisemblance sur les augmentations salariales et il a constaté un écart de 2 %, ce qui indique qu'il fait du très bon travail.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rapprochement des indemnités d'heures supplémentaires aux silos – 450 heures de travail ont été rejetées en raison de problèmes liés à la paye. On effectue la vérification de toutes les heures supplémentaires et cela prendra un certain temps. On pourrait communiquer avec les employés pour confirmer certains renseignements.</li></ul> <p>Questions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Quand est-ce que le rapprochement des indemnités d'heures supplémentaires aux silos sera-t-il terminé? Il commencera à la fin de la semaine et se terminera d'ici la fin juillet. La priorité est accordée au groupe PI en raison de la nature du travail et aux personnes qui se sont présentées volontairement.</li><li>- Il devait y avoir un correctif pour la rémunération d'intérim; savons-nous si cela a été résolu? Non, il n'a pas encore été résolu.</li><li>- Avez-vous accès à Phénix? Nous n'y avons pas accès; nous ne pouvons donc pas mettre en œuvre des changements. Nous tenons un registre et nous le soumettons au Centre pour qu'il donne suite à la demande.</li><li>- Quels sont les plans pour l'avenir? Continuera-t-on de soumettre les problèmes tous les trois mois?</li></ul>		



	<p>Pour le moment, c'est ce qui est prévu.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lorsque toutes les demandes de 2011 jusqu'à maintenant sont démêlées, comment seront-elles versées dans Phénix? Selon la CDF, il y aura une unité qui traite les demandes provenant du bureau du ministre.</li><li>- Le président du syndicat explique que certaines personnes éprouvent des difficultés liées à leur hypothèque, mais qu'elles hésitent à présenter une plainte. Nous avons envoyé des messages à cet égard aux employés et très peu de problèmes ont été soulevés.</li><li>- Dans quelle mesure êtes-vous certains que le traitement des paiements rétroactifs liés au renouvellement de la convention collective aura lieu? Une équipe désignée s'en occupe et étant donné qu'il s'agit de la première fois, nous ne pouvons pas vous le dire.</li><li>- Quelles seront les répercussions de la création de la nouvelle boîte générique centrale sur la charge de travail des adjoints administratifs? On espère qu'elle atténuera leur charge de travail, mais on doit garder à l'esprit qu'on aura besoin des adjoints administratifs dans des situations précises. Au début, nous avons informé les adjoints administratifs locaux du besoin de consigner les demandes de renseignements et les problèmes, et nous leur avons demandé de continuer de les envoyer à la boîte centrale. Nous continuerons de tenir des réunions hebdomadaires et nous avons encore besoin des adjoints dans le cadre de ce processus.</li><li>- Les représentants syndicaux remercient Tanya et son équipe de leur excellent travail.</li></ul>	
<b>19.</b>	<b>Point permanent</b> Le point sur Mes RHGC	
	Michelle Dedieu, Bill Shea	
	<p>On informe les membres que l'intégration de Mes RHGC a été reportée jusqu'à nouvel ordre. Par conséquent, les RH réaffectent leurs ressources.</p> <p>On demande si le système PeopleSoft actuel est harmonisé de manière à ce que le retard n'ait pas de répercussions pour les employés. Il est indiqué que le fait que nous n'avons pas encore intégré MesRHGC n'a aucune répercussion sur les employés. Le problème est à l'avant-plan et, étant donné que ce programme touche la paye, nous voulons nous assurer que tout fonctionne bien afin d'éviter des problèmes semblables à ceux que nous avons éprouvés avec Phénix.</p>	
<b>20.</b>	<b>Point permanent</b> Planification des ressources humaines	
	Michelle Dedieu, Bill Shea, Nathan Gerelus	
	<p>Les membres ont été informés des points suivants :</p> <p>Planification des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Des versions provisoires pour chaque division ont été mises au point.</li><li>• Le service des Finances les utilise comme base pour les réunions de suivi avec les divisions en ce qui concerne les prévisions salariales.</li><li>• Nous envisagerons des séances sur les leçons tirées de la planification pour déterminer si ce processus est avantageux et si nous en tirons pleinement profit.</li></ul> <p>Gestion du rendement</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le 31 mars 2017 marquait la fin du troisième cycle de rendement depuis l'entrée en vigueur de la</li></ul>	



Directive sur la gestion du rendement.

- La CCG met la dernière main aux évaluations du rendement de fin d'exercice et établit les attentes en matière de rendement de 2017-2018.
- Le rapport final sera produit en mai 2017.
- Nous nous sommes efforcés de renseigner les gestionnaires sur le système et les plans d'action. Nous nous concentrerons sur la qualité des évaluations.
- Les séances d'information sur la gestion du rendement ont connu du succès auprès des employés.

Question :

Pouvez-vous fournir des précisions sur la modification légère des objectifs aux Services à l'industrie? Le directeur des Services à l'industrie a organisé une séance de planification avec son équipe et ils ont établi des objectifs. On a rédigé la version provisoire et on saisira de nouveau les objectifs.

Le programme sera-t-il différent? Non



<b>21.</b>	<b>Point permanent</b> Équité en matière d'emploi et diversité	
	Michelle Dedieu, Bob Kingston, Nathan Gerelus	
	<p>On informe les membres du transfert des responsabilités du président, Bill Downward, à Elizabeth Tabert (Montréal) et du transfert des tâches administratives du comité à Jennifer Hamelin, adjointe administrative de la directrice des ressources humaines.</p> <p>Actuellement, 12 personnes siègent à ce comité, qui comprend maintenant un représentant de chaque division. D'après les régions, l'ambiance du comité est différente. Voici les réalisations des six derniers mois :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Éducation et sensibilisation<ul style="list-style-type: none"><li>○ Mené le programme de sensibilisation au Mois de l'histoire des femmes à la séance sur le leadership d'octobre 2016</li><li>○ Établi un partenariat avec le comité des langues officielles dans le cadre de l'initiative du Festival du Voyageur</li><li>○ Mis à jour le guide d'orientation pour comprendre des questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité</li><li>○ Publié deux articles de bulletin</li></ul></li><li>• Collaboration<ul style="list-style-type: none"><li>○ Rédigé une proposition pour créer des liens entre les réunions de la direction, du syndicat et d'autres comités afin de travailler en collaboration sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité</li></ul></li></ul> <p>Le directeur des Services à l'industrie indique que nous devons être fiers de la façon dont nous avons abordé l'accueil des nouveaux membres. Le président du syndicat demande si les membres du comité d'équité en matière d'emploi et de diversité ont eu l'occasion de participer à une réunion sur le bien-être mental. La directrice des ressources humaines indique qu'ils auront l'occasion de le faire; le comité assistera à une réunion du CNSST.</p>	
<b>22.</b>	<b>Point permanent</b> Langues officielles	
	Cheryl Blahey	
	<p>On informe les membres des activités organisées par le comité des langues officielles au cours de l'année. On indique que le comité a élaboré un plan en matière de langues officielles de trois ans qui est très agressif; il doit donc réduire la portée. On doit revitaliser le comité et on examinera des stratégies pour le faire.</p>	
<b>23.</b>	<b>Other</b> <b>Autres</b>	
	Gord Miles, Bob Kingston, Teri Friday, Nathan Gerelus	
	<p>Les membres remettent des prix de reconnaissance à Gord Miles, à Bob Kingston et à Teri Friday, et leur transmettent des remerciements.</p> <p>Le directeur des Services à l'industrie indique que ce comité a travaillé en étroite collaboration grâce en partie au leadership du comité et de ses membres.</p> <p>Teri Friday mentionne que c'était une grande aventure et que nous avons fait beaucoup de progrès depuis nos premières réunions.</p> <p>Bob Kingston dit qu'il apprécie l'approche de leadership actuel, car elle fait une grande différence. La CCG est devenue un employeur de choix, ce qui est fantastique. Nous avons eu des discussions importantes et un respect commun autour de cette table, ce qui est excellent. Ce fut un plaisir de travailler avec ce groupe et vous me manquez!</p>	



	Gord Miles remercie tout le monde pour leurs bons mots ainsi que les membres autour de la table. Il part à la retraite sachant que la CCG dans son ensemble est dans une bonne situation. Ce fut un plaisir et c'est difficile de croire que 16 ans se sont déjà écoulés!	
<b>24.</b>	<b>Date de la prochaine réunion</b>	
	La date de la prochaine réunion sera fixée selon les discussions avec le nouveau chef de l'exploitation. Son adjoint administratif confirmera la disponibilité du nouveau président du syndicat afin de fixer une réunion en novembre 2017.	<u>Mesure de suivi : AA</u> <u>du CE</u> Fixer la date de la prochaine réunion du CNCPS en novembre 2017.