



Minutes
Procès Verbal

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

Le 12 mai 2015/May 12

9 h 30/9 :30

Grande salle de conférence au 6^e étage/6th Floor Large Boardroom

Présents	Nathan Gerelus, Yannick Laberge, David Peters, Jean-Sébastien Laforest, Aaron Swerdlyk, Bill Shea, Rick Eisele, Katie Hoskins, Teri Friday, Bob Kingston, Gord Miles, John Mann, Ruth Moulton, Randy Dennis, Stefan Wagener
----------	---

1. Bienvenue/Welcome

Gord Miles assume la présidence de la réunion.

Le président souhaite la bienvenue à deux nouveaux membres, et les présentations sont faites.

2. Mot d'ouverture/Opening Remarks – Elwin Hermanson

Le commissaire en chef présente aux membres un compte rendu des activités.

Consultations

On fournit aux membres un compte rendu des consultations sur les provenderies et l'étude des classes de blé qui se sont tenues.

Consultations sur l'agrément des provenderies – Du 9 février au 9 avril 2015, la CCG a consulté des producteurs de grains, des responsables de provenderies, des compagnies céréaliers agréés et des intervenants de l'industrie au sujet d'une proposition visant l'agrément des provenderies. En vertu de la proposition, les provenderies pourraient être tenues d'assurer la sécurité comme condition de l'agrément. Nous avons reçu un certain nombre de réponses; celles-ci seront résumées, et une proposition précise sera présentée aux intervenants à des fins de consultation future. Si des changements doivent être apportés, la date cible serait août 2017.

Consultations sur la modernisation des classes de blé – La période de consultation s'est terminée le 20 avril 2015. La proposition a pour objectif d'étudier les classes de blé canadien actuelles, d'accroître la cohérence des classes de blé canadien afin d'en assurer la qualité marchande et d'ajouter une classe de blé pour répondre aux nouvelles demandes des producteurs et des marchés. Nous avons reçu un certain nombre de soumissions d'un vaste éventail d'intervenants.

Federal Grain Inspection Service (FGIS) – La CCG a visité le FGIS l'automne dernier, et, au printemps, ses responsables sont venus jeter un coup d'œil à nos activités. Nous avons en commun un certain nombre de problèmes et nous continuerons de nous rencontrer par vidéoconférence ou en personne.

Renouvellement de la licence – Au 9 mai 2015, la CCG n'avait pas renouvelé la licence de Naber Speciality Grains Ltd de Melfort, en Saskatchewan.

Budget de 2015-2016 – Le budget de la CCG pour 2015-2016 a été approuvé par la Commission la semaine dernière.

Projet de loi C-48 – Le projet de loi a été présenté au Parlement depuis un certain temps. Les modifications proposées permettraient de renforcer la protection des producteurs, de clarifier des choses relativement à la salubrité des grains et de donner accès au programme du RSAP. Le projet de loi C-48 est au point mort; le syndicat pourrait peut-être apporter une aide à cet égard. Le président du syndicat signale qu'il peut essayer de se renseigner au sujet du projet de loi; cependant, il croit qu'il ne s'agit tout simplement pas d'une priorité du gouvernement.

Le président est prêt à passer en revue l'ordre du jour. Les points suivants sont ajoutés à l'ordre du jour sous la rubrique « Autres » :

- Problèmes de TI chroniques
- Besoin de feuilles de temps

L'ordre du jour est accepté avec ses modifications.

3. Point permanent/Standing Item – SGIC/ICMS

John Mann, Randy Dennis, Nathan Gerelus, David Peters, Bob Kingston, Stefan Wagener, Gord Miles

Christine Rogers est présente pour discuter de ce point.

On fournit aux membres un compte rendu des célébrations du 8^e anniversaire du SGIC cette année. Le niveau de connaissances a vraiment augmenté en ce qui concerne le SGIC. John Mann fait part de son expérience concernant la distribution de cadeaux du SGIC à Vancouver et souligne combien il y avait d'énergies positives qui circulaient et les bonnes discussions qu'il y a eu avec les employés. Cela nous a permis de constater que nous travaillons dans une organisation qui prend soin de ses employés et que les employés prennent soin de leur organisation. Étant donné les changements par lesquels nous avons dû passer, c'était bien de voir que l'environnement est positif et sain. Il est important pour nous de continuer à nous rappeler de valoriser les employés et de leur fournir des possibilités et des programmes.

L'agent du SGIC mène actuellement des entrevues annuelles auprès du SGIC et de pairs aidants. Il doit y avoir plus de pairs aidants dans le secteur riverain et dans nos régions. On fournit aux membres une copie d'une proposition visant à prolonger les activités liées aux pairs aidants afin d'inclure la santé psychologique et la sécurité au travail.

Il doit y avoir des premiers intervenants. Il est proposé de fournir aux membres de l'équipe des pairs aidants du SGIC (27 personnes) et à un groupe de gestionnaires intermédiaires qui le souhaitent (jusqu'à 14 gestionnaires représentant toutes les divisions/régions) la formation (2 jours) Premiers soins en santé mentale dispensée par la Commission de la santé mentale du Canada. Les volontaires engagés vont non seulement élargir leur champ de compétences pour soutenir le SGIC existant, mais ils contribueront aussi à la santé et à la sécurité psychologiques et à la mobilisation au travail.

Discussion

Le syndicat croit que c'est une excellente idée et est en faveur de la proposition de faire participer les gens du CONSS; il recommande d'ajouter un élément d'évaluation. On suggère de faire une évaluation de ce que nous avons déjà, d'en faire le suivi et de continuer la surveillance.

Pour ce qui est des chiffres, nous souhaiterions avoir un maximum de 40 personnes. On viserait un déploiement auprès des autres employés, et ce serait la vague initiale.

Le CE souhaite obtenir la confirmation du président du syndicat selon laquelle ce que nous proposons semble conforme à ce que le groupe de travail de l'AFPC/l'employeur propose. Oui, c'est très conforme, outre le fait que l'élément d'évaluation est manquant.

Un point qui manque dans la proposition, c'est le fait de composer avec les stigmates qui accompagnent toute la question de la santé mentale; est-ce qu'on en tiendra compte? Le président du syndicat souligne que c'est un facteur énorme; cependant, il y a beaucoup de travail à faire à cet égard.

On discute du calendrier et on souligne qu'il est parfois plus lent dans les régions, de janvier à mars.

Décision

Les membres acceptent la proposition et recevront un compte rendu à l'automne.

4. Examen et approbation du procès-verbal du 29 octobre 2014/Review and approval – October 29, 2014 Minutes of proceedings

Le procès-verbal du 29 octobre 2014 du CNCPS est approuvé avec les modifications soulignées.

5. Affaires courantes/Business Arising

Aucune

6. Le point sur les états financiers de la période 11/Period 11 Financial Statements – Update

David Peters, Gord Miles, Bob Kingston

Les membres reçoivent les faits saillants des états financiers de la période 11 suivants :

- Les volumes de grain excèdent de 14,3 tm les montants prévus au budget
- Les états financiers continuent de prévoir un surplus de 26,7 M\$ selon la comptabilité d'exercice
- Selon une comptabilité de caisse modifiée, la CCG prévoit un surplus de 23,7 M\$
- On prévoit un manque possible de 1,9 M\$ en « fonds progressifs » pour le RE
- Le surplus total accumulé disponible à compter de la période 11 à l'appui des activités s'élève à 62,23 M\$

Il y a des discussions continues avec le Conseil du Trésor (CT) concernant le surplus. Des fonds pourraient être utilisés pour des rénovations majeures des immobilisations ou être pris en compte pour la prochaine période quinquennale. Ce sont toutes des choses sur lesquelles nous nous pencherons.

Discussion

Pourquoi la marge de crédit est-elle gelée? Elle était gelée avant que nous fassions l'objet d'un recouvrement des coûts, donc, lorsque nous passerons à la prochaine ronde de discussion sur les frais des utilisateurs, ce sera un point de discussion.

7. Évaluation du trouble de la perception des couleurs chez les inspecteurs des grains/Colour Deficiency Assessments for Grain Inspectors

Alan Ashton – expert en la matière; Randy Dennis, Bob Kingston, Aaron Swerdlyk, Bill Shea, Teri Friday

Randy Dennis, directeur intérimaire, Services à l'industrie, informe les membres d'une situation selon laquelle certains employés de la CCG ont un trouble d'une certaine ampleur pour ce qui est de différencier les spectres de couleurs et met de l'avant le besoin qu'ils soient évalués pour qu'on détermine l'ampleur de leur état et si cela influe sur leur travail. Certains employés s'inquiétaient de savoir pourquoi ils faisaient l'objet d'une évaluation et, par conséquent, ils craignaient de perdre leur emploi. Les gestionnaires veulent trouver des façons de les aider. Par conséquent, Nathan Gerelus, Anthony Rowan et Randy Dennis ont rencontré les personnes en question, puisque la capacité de différencier les couleurs et d'évaluer la classe du grain de façon appropriée est une partie importante de leur travail.

Le président du syndicat se demande pourquoi il est nécessaire de mesurer cela et quelles sont les conséquences de désigner cela comme un problème. Que fait la CCG avec les renseignements et qu'arrivera-t-il à l'inspecteur ou aux inspecteurs en question? La direction souligne que des marchandises semblables sont manipulées partout au pays et que cela toucherait tous ses inspecteurs. Qu'allons-nous faire avec les renseignements? Nous travaillons avec la personne pour déterminer l'ampleur du trouble.

Une préoccupation est soulevée concernant le fait que « nous cherchons un problème qui n'existe pas » et ne voyons pas où tout cela mène. Le syndicat aimerait savoir si tout le monde est évalué comme résultat de cela, y compris l'inspecteur en chef des grains. La direction est préoccupée par le fait que, s'il y a un problème concernant l'évaluation de la qualité du grain et que cela joue sur le grade, elle est responsable de faire évaluer cela. La question de savoir ce qui arriverait si une personne refusait d'être évaluée n'est pas abordée. Ce n'est pas quelque chose que nous faisons à la hâte; c'est quelque chose qui a été relevé et que nous devons aborder. Nous avons commencé avec une personne parce que celle-ci est venue à nous.

Le syndicat souligne qu'on l'a informé qu'une des personnes en question a dit qu'elle avait appris qu'elle n'aurait pas le droit de voyager, et les gens se préoccupent de savoir ce que cela va signifier pour leur carrière. La direction n'est pas au courant de restrictions liées aux voyages; cependant, s'il y a une préoccupation concernant le trouble de la perception des couleurs, nous n'autoriserons pas cette personne à attribuer un grade par elle-même.

La direction cherche à obtenir le soutien du syndicat sur cette question, et le syndicat va soutenir l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Toutefois, il est nécessaire de déterminer les conséquences exactes sur le travail. « La direction pourrait être en violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et nous voulons revoir cela. » Quelles sont les conséquences directes, les répercussions sur la personne? Cela devrait être mesuré pour chaque cas.

La direction est d'accord avec l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et ne parle pas de ce qui sera fait si les gens refusent de participer parce que, comme on sentait que c'était avantageux pour la santé globale des employés, ceux-ci s'attendent à obtenir l'appui du syndicat. Ce que la direction cherche à faire, c'est de recueillir des renseignements qui

appuient fortement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Le syndicat souligne que le hic, c'est que la direction veut que chaque inspecteur soit évalué, et on ne sait pas vraiment si c'est un problème pour tous les inspecteurs dans le cadre de leur travail. Le CE fait remarquer que c'est une phase d'apprentissage et de collecte de renseignements. Nous avons entendu les préoccupations du syndicat et nous nous engageons à tenir le syndicat informé à ce sujet.

8. Projet d'établissement du calendrier continu à Vancouver/Vancouver Continuous Scheduling Project

Nathan Gerelus, Bill Shea, Teri Friday, Gord Miles, John Mann

Cette question a été abordée au cours de la dernière réunion, et on s'est entendu pour former un comité (syndicat/direction) afin de peut-être mettre en œuvre un autre modèle d'établissement du calendrier au port de Vancouver. Des réunions se sont tenues, et le syndicat a exprimé une forte préférence pour maintenir le statu quo [trois quarts de travail (jours/après-midi/nuits, du lundi au vendredi) et travail de fin de semaine effectué au moyen d'heures supplémentaires]. La direction cherche à collaborer pour permettre à la CCG de fournir un service durable conformément aux demandes des clients sans ajouter une contrainte à l'équilibre travail-vie personnelle des employés.

Le syndicat signale que, à l'assemblée générale annuelle, les membres ont largement voté en faveur du maintien du statu quo.

La direction accepte ce statu quo et respecte le désir des membres. Nous recourons à des employés occasionnels pour nous aider avec cette question et nous continuerons de retenir les services d'autant d'employés occasionnels que possible, en plus du personnel faisant partie du PPIG. Cependant, les facteurs sous-jacents ne disparaissent pas, et nous voulons collaborer pour trouver une solution.

Décision

La CCG va continuer de surveiller cette situation et va revoir l'affaire à la réunion du CNCPS en octobre.

9. Le point sur la dotation (région de l'Est)/Staffing Update (Eastern Region)

Nathan Gerelus, Jean-Sébastien Laforest, Yannick Laberge, Aaron Swerdlyk, Randy Dennis, Bob Kingston

Alan Ashton est présent pour discuter de ce point.

On informe les membres des changements de personnel suivants :

- Gestionnaires des opérations à Thunder Bay – Troy Pilatzke et à Chatham – Matthew Atkins. On travaille actuellement à obtenir des exclusions pour ces postes.
- Équipe de gestion régionale – Dennis Tong-Ly est en affectation de perfectionnement à Statistique Canada (d'avril 2015 à août 2016). Yannick Laberge assure l'intérim du poste de gestionnaire des Opérations.
- Les villes de Montréal, Québec et Baie-Comeau ont actuellement des postes anticipés qui seront comblés au moyen d'un processus de dotation.
- Trois PPIG simultanés sont en cours. Une évaluation sera faite avant l'été, et l'admission aura lieu à l'automne.
- Deux employés du PPIG vont passer de Montréal à Québec, et un inspecteur de Vancouver va déménager à Chatham.

Les unités de dotation et Yannick Laberge ont été félicités pour le travail qu'ils ont fait à l'égard de ces processus.

Une préoccupation est soulevée par le syndicat concernant le fait d'avoir de huit à neuf employés pleinement qualifiés pour le PPIG; cependant, seulement cinq sont pleinement qualifiés pour l'ensemble du Saint-Laurent. Les congés annuels n'ont pas encore été approuvés, et c'est une préoccupation. Il est souligné que nous avons des gens à Bayport et à Thunder Bay qui peuvent voyager dans l'est pour faire le suivi des activités. La direction fait remarquer que les congés seront accordés; toutefois, nous nous tournerons vers d'autres lieux pour nous aider à l'automne. Un membre du syndicat signale que, à Thunder Bay, les employés sont tous pleinement qualifiés, et il estime qu'il doit y avoir un PPIG à Thunder Bay dès que possible. Quelqu'un demande de confirmer si nous voulons que le PPIG fonctionne avec un certain type de grains. En bref, la réponse est oui; le programme est propre à un produit et à un lieu, et il tient compte du type d'expérience qui a été acquise.

10. Étude des tâches de bureau à l'échelle nationale (propre au groupe PI)/Study of clerical duties nationally (specific to the PI group)

Bill Shea, Bob Kingston, Aaron Swerdlyk, Gord Miles, Randy Dennis, John Mann

Le président du syndicat souligne qu'il semble y avoir différentes descriptions de travail pour l'est et l'ouest. À Thunder Bay, les inspecteurs doivent maintenant faire plus de travail administratif, et cela leur enlève du temps pour procéder au classement. Les inspecteurs ne sont pas formés pour faire des tâches de bureau et demandent si cela devrait être leur responsabilité.

On explique aux membres le fonctionnement du programme Est-Navires par rapport à la base de données OSCAR. Le but était d'éliminer ce programme, puisqu'OSCAR était implanté; cependant, OSCAR ne peut pas, au moment présent, saisir toutes les données nécessaires. Les membres de la direction travaillent à apporter des améliorations; le problème a été signalé pour ce qui est des applications, et ces améliorations ont été mises sur une liste des priorités des TI.

Le président du syndicat demande pourquoi nous n'utilisons pas le même système partout au pays. La direction souligne qu'il y a de grandes différences entre les régions, et cela permet aussi de fournir une formation.

11. Point permanent/Standing Item

Transformation des services d'administration de la paye/Transformation of Pay Administration Services

Bill Shea, Katie Hoskins, Aaron Swerdlyk, John Mann, Teri Friday, David Peters, Ruth Moulton

Michael Parker, expert en la matière, est présent pour discuter de ce point.

Regroupement des services de paye – Tous les dossiers ont été transférés à Miramichi; aucune préoccupation ni question n'a été soulevée concernant ce déménagement.

Administration de la paye – La mise en œuvre du nouveau système Phoenix est prévue pour octobre 2015. Il offrira plus de possibilités de libre-service aux employés. On travaille actuellement à préparer des communications qui seront envoyées aux employés afin de les informer de la tenue d'une formation un mois avant la date de la mise en œuvre. Lorsque Phoenix sera en place, les paiements pour services supplémentaires se feront toutes les deux semaines; cependant, un seul compte bancaire sera autorisé. Les membres notent que cette formule leur convient, car elle facilitera le rapprochement.

Questions

- Les dossiers des employés qui ne concernaient pas la paye ont-ils aussi été transférés à Miramichi? Seules les ententes de rendement étaient conservées là-bas; toutefois, il faudra se pencher sur la question et déterminer si nous devons garder cela au dossier à l'AC.
- La paye relative aux voyages sera-t-elle séparée? Oui.
- Fera-t-on quelque chose pour qu'on puisse accéder au système le samedi soir? C'est une question; en ce qui nous concerne, il n'y aura pas d'interruption importante du système.
- Il faut beaucoup de temps pour payer les nouveaux employés. Ce système va-t-il permettre d'améliorer la situation? Dans les cas où le Centre des services de paye compose avec un volume élevé de nouveaux employés (c.-à-d. période d'embauche d'étudiants) ou un transfert important de fichiers au Centre, il y aura probablement encore des retards. Il est important de se rappeler que nous sommes maintenant payés en arrérages et qu'il existe un temps de traitement de sept jours entre la saisie des renseignements dans Peoplesoft et l'émission du paiement. Par conséquent, il est normal qu'il s'écoule un mois avant la première paye. Cela étant dit, on s'attend à ce que le système Phoenix permette de réduire ces retards, mais cela n'a pas encore été confirmé.
- Est-il possible d'envoyer à la direction un processus détaillé concernant le fonctionnement du système? Cette information sera fournie.

On rappelle aux membres l'importance de présenter toute question concernant le nouveau système Phoenix à Michael Parker, parce que des réunions se tiennent toutes les semaines pour discuter de ces questions. Nous examinons actuellement comment mieux communiquer les renseignements au personnel.

12. Point permanent/Standing Item

Planification des ressources humaines/People Planning

Michael Parker, expert en la matière, est présent pour discuter de ce point.

On travaille à terminer la planification des ressources humaines (RH) pour 2015-2016, et les résultats du SAFF et de l'ESE seront intégrés.

Cette année, nous élaborons un plan à l'échelle de la CCG (buts et priorités des ressources humaines en fonction des exigences des responsables de la planification stratégique et des organismes centraux). En outre, nous élaborons des plans des ressources humaines des divisions qui vont décrire comment soutenir les objectifs opérationnels et les objectifs en matière de recherche des divisions et contribuer aux priorités à l'échelle de la CCG.

Un des buts principaux cette année est de recenser un nombre limité de stratégies clés qui peuvent soutenir des objectifs

multiples. Ces plans et ces stratégies peuvent ensuite nous aider dans le cadre des comptes que nous devons rendre aux organismes centraux, y compris ce qui suit :

- Ce que nous faisons pour donner suite aux résultats du SAFF
- Comment nous tenons compte des exigences, comme les valeurs et l'éthique et l'équité en matière d'emploi
- Quelles mesures nous prenons pour faire avancer des initiatives comme Objectif/Destination 2020

Les renseignements figurant dans les plans des ressources humaines seront communiqués au personnel à l'échelle de l'organisation et des divisions. Les stratégies seront mises en œuvre par des personnes et des équipes dans l'ensemble de l'organisation. Les plans des ressources humaines seront surveillés, et les résultats feront l'objet de rapports à l'interne (CGD) et à l'externe, au besoin.

13. Point permanent/Standing Item

Équité en matière d'emploi/Employment Equity

Michael Parker, expert en la matière, est présent pour discuter de ce point.

On fournit aux membres un résumé de l'examen des systèmes d'emploi (ESE).

Les résultats de l'ESE ont permis de conclure que la CCG est un bon endroit où travailler et qu'elle a fait des progrès pour ce qui est d'atteindre ses objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, y compris la réduction des écarts précédents.

L'examen a aussi permis de cerner les obstacles qui ont probablement contribué à l'écart dans la représentation des femmes dans la catégorie technique et des enjeux liés à d'autres groupes désignés.

Les prochaines étapes seront la communication des résultats à l'organisation ainsi que l'élaboration d'un nouveau plan triennal sur l'équité en matière d'emploi et la diversité. Les membres du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité se rencontrent cette semaine pour commencer à rédiger ce plan.

Question

Une des choses que l'on remarque, c'est que les gens qui n'ont pas l'anglais comme langue maternelle ont vraiment de la difficulté à réussir dans les concours. Y a-t-il quelque chose que nous pouvons faire en tant qu'organisation à cet égard? Nous pourrions examiner différentes approches.

13.1 Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

On fournit aux membres les résultats clés du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014 à titre d'information.

Le taux de réponse pour la CCG a été de 73 %, et plus de 95 % des questions ont obtenu des scores supérieurs pour la CCG que pour la moyenne de la fonction publique. Les résultats pour certaines questions se sont grandement améliorés par rapport à ceux du dernier sondage, y compris des améliorations indiquant que les employés sont évalués en fonction de leurs buts et de leurs objectifs. Les renseignements sur le sondage se trouvent sur le site Web du Conseil du Trésor.

Les prochaines étapes seront de recenser les stratégies permettant de réagir aux résultats qui seront inclus dans les plans des ressources humaines de l'organisation.

Commentaire

Dans la région de l'est, 50 % des employés craignent d'être victimes de harcèlement s'ils font part de préoccupations à leur gestionnaire; ils sont aussi préoccupés par le fait de ne pas être en mesure de travailler dans la langue de son choix. Le président du syndicat demande, si cette statistique concerne plus d'une région, s'il y a une façon d'y réagir. Le CE indique que c'est quelque chose dont nous prenons note et que nous prendrons des mesures pour y réagir.

14. Point permanent/Standing Item

Langues officielles/Official Languages

David Peters, Nathan Gerelus, Jean-Sébastien Laforest, Bob Kingston, Gord Miles

On fournit aux membres un compte rendu des activités liées aux langues officielles (LO).

- Le rapport annuel sur les LO sera requis cette année; l'échéance est mai 2015
- Un plan d'action de 3 à 5 ans sur les LO sera examiné et mis à jour avant l'été
- Le programme d'apprentissage de langues en ligne Mango est utilisé par les employés
- On a contribué au rapport d'étape relatif à Objectif 2020
- Le centre de services de la CCG de Thunder Bay retient les services d'un fournisseur de services linguistiques en français pour donner une formation en classe

La direction signale que toutes les mesures de dotation dans le Saint-Laurent ont été établies dans les deux langues et que

c'était une question de jugement.

Le syndicat mentionne que, même s'il reconnaît que l'exigence liée au niveau BBB est un atout, certains employés voient cela comme de la discrimination. La direction est ouverte aux idées, puisqu'elle a fait cela dans les deux sens, mais il y a des défis.

15. Autres/Other

Bill Shea, Bob Kingston, Gord Miles, Teri Friday, Nathan Gerelus, Stefan Wagener, Ruth Moulton, Jean-Sébastien Laforest, Yannick Laberge, David Peters

15.0 Problèmes de TI chroniques

Le syndicat indique que la façon dont les systèmes informatiques fonctionnent dans les régions est très frustrante. Par exemple, dans un terminal, le support qui retenait le système informatique se défait du mur, et c'est très dangereux d'un point de vue de santé et de sécurité. « Nous avons un surplus, pourtant nous ne mettons pas à niveau nos ordinateurs dans le secteur riverain. » La direction va se pencher sur ce qui peut être fait pour assurer la santé et la sécurité de ses employés et réagir à certains des problèmes liés à Windows.

Le syndicat aimerait savoir si la TI peut fournir des services 24 heures sur 24 et sept jours sur sept au personnel de Vancouver. Les employés à Vancouver ont l'impression de ne pas recevoir le service requis pour fournir un service approprié à l'industrie.

La direction fait savoir aux employés qu'elle va plaider en leur faveur; cependant, les employés devront communiquer cette information à leur gestionnaire et aux services à la clientèle lorsqu'ils feront face à des difficultés en matière de TI de sorte qu'ils soient au courant et que les problèmes soient réglés. L'accès Internet des TI sera porté à l'attention des TI.

La question liée au formulaire des heures supplémentaires sera abordée hors réunion.

15.1 Besoin de feuilles de temps

Le président du syndicat commente le fait que la CCG est la seule organisation qui demande encore à ses employés de poinçonner leurs heures de travail. La directrice intérimaire, Ressources humaines, demande à quel endroit les feuilles de temps sont demandées. Le gestionnaire des Opérations a posé cette question de temps à autre. La seule feuille de temps qui est utilisée est une source pour un document financier qui recense notamment le kilométrage et les heures supplémentaires. Les membres sont informés que cette question sera réglée grâce au nouveau système Phoenix.

Le syndicat demande pourquoi les employés doivent remplir les feuilles de temps. Le CDF par intérim note que les employés ne travaillent pas seulement le jour et que les Finances ont besoin d'un registre. Le CE fait remarquer qu'il s'agit d'une question touchant la gestion des SI qui sera abordée hors réunion.

15.2 Le point sur le forum national du PI-04

On informe les membres que le tout premier forum national du PI-04 s'est très bien déroulé et a permis de créer un esprit d'équipe et du soutien. Un membre du syndicat mentionne qu'il avait vraiment l'impression que quelqu'un les écoutait.

16. Date de la prochaine réunion/Date of next meeting

La prochaine réunion se tiendra le mercredi 14 octobre 2015.