



Procès-verbal

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

October 29, 2013 /  
29 octobre 2013  
13 h – 16 h 30

October 30th, 2013 /  
30 octobre 2013  
9 :30 – 16 h 30pm

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

**Présents :**

Gord Miles, Bob Kingston, Peter Burnett, Michelle Dedieu, Rick Eisele, Nathan Gerelus, Earl Fisher, Sandy HayGlass, Michelle Holigroski, Jim Stuart, Dennis Tong-Ly, Cheryl Blahey, Teri Friday, Patrick O'keefe et Patrick Chandler

**Absent :**

John Mann, gestionnaire, région de l'Ouest

**Observateur :**

Colin Van Haar, région de l'Ouest

**Le 29 octobre 2013**

**Point 1**

**Welcome / Bienvenue**

**Co-chairs / Coprésidents**

Gord Miles préside la réunion.  
La réunion débute par un tour de table et chacun se présente.

**Point 2**

**Review of Terms of Reference /  
Examen du cadre de référence**

**CGC / PSAC facilitated /  
Facilité par la CCG / l'AFPC**

La facilitatrice de la CCG, Christine Rogers, et la facilitatrice de l'AFPC, Lindsey Sparks, coaniment la séance.

Les membres sont informés que l'exercice d'aujourd'hui consiste à revoir le cadre de référence, afin de préciser les changements à y apporter. On discute de l'importance d'établir une bonne base, de façon à bien travailler ensemble en tant que comité patronal-syndical.

En groupes, les membres passent en revue chaque section du cadre de référence – voir en annexe le cadre de référence révisé du 29 octobre 2013.

**Discussion de groupe :**

Les membres apprennent que Karine Pelletier, agente des relations de travail à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'IPFPC), souhaite inclure l'IPFPC à la table du CNCPS. Après en avoir discuté, et puisque l'IPFPC représente des groupes d'employés des Services à l'organisme, des Services à l'industrie et du Laboratoire de recherches sur les grains, les membres n'ont aucun problème à l'inviter à la table du CNCPS.

**Décision :**

Les membres acceptent que l'IPFPC intègre le CNCPS. Si l'Institut accepte, il sera visé par le cadre de référence.

**Section 12 - Rôles du syndicat et de la direction**

On demande aux membres s'ils souhaitent conserver les annexes au cadre de référence.

**Discussion :**

Les membres décident que les annexes devraient être conservées, et que le texte devrait être modifié de manière à indiquer qu'elles fournissent un contexte historique.

Travaux individuels sur les énoncés :

Les membres soulèvent des éléments clés des règles d'engagement qu'ils jugent importants :

- Accorder le bénéfice du doute
- Établir une règle d'or de la façon dont nous aimerions être traités
- Toujours agir de bonne foi
- Amener divers points de vue s'avère utile, pourvu de tous se montrent respectueux
- Remettre en doute avec respect
- Faire preuve d'ouverture d'esprit
- Écouter attentivement et préciser sa compréhension des questions

Les membres sont appelés à évaluer seuls et en groupe le Comité national de consultation patronale-syndicale, en répondant aux énoncés suivants :

- Des comités de consultation existent et fonctionnent bien (p. ex., ils affichent un bon taux de participation et sont productifs).
- Les consultations et le dialogue sont continus et ne se limitent pas aux réunions officielles.
- Les consultations sont constructives. Les participants croient pouvoir soulever des questions et en débattre de manière constructive. Ils estiment que leur participation est appréciée.
- Les discussions sont franches, et les parties ont le sentiment du devoir accompli.
- Les relations patronales-syndicales demeurent constructives (c.-à-d. qu'il y a un lien de confiance et un respect mutuel entre les parties, et que les attitudes et les compétences propices à des consultations fructueuses sont cultivées).
- Le milieu de travail général s'améliore graduellement.

Résultats de l'évaluation de groupe (voir l'Annexe I).

On remercie les facilitatrices d'avoir dirigé les discussions d'aujourd'hui.

**Le 30 octobre 2013**

**Point 1**

**Opening Remarks /Mot d'ouverture – Elwin Hermanson**

**Co-Chairs / Coprésidents**

Gord Miles, Nathan Gerelus, Bob Kingston, Patrick Chandler et Sandy HayGlass

Elwin ne peut malheureusement pas être présent.

Les membres sont invités à faire des ajouts à l'ordre du jour.

L'administration de la paye, quant aux primes de poste, aux primes de fin de semaine et aux pauses-repas de la fin de semaine (heures supplémentaires non consécutives), est ajoutée au point 18 « Autres ».

Le directeur de l'exploitation fait un compte rendu sur la LGC, partie 2.

- Nous avons intégré les changements adoptés le 1<sup>er</sup> août 2013.
- Ces changements ne constituaient pas la totalité des modifications pouvant être apportées à la LGC.
- Les groupes de producteurs exercent des pressions sur le gouvernement pour apporter d'autres changements aux éléments suivants :
  - gouvernance;
  - groupe d'examen des décisions;
  - mandat;

- conteneurs;
- salubrité des grains;
- Régime de sanctions administratives pécuniaires (RSAP);
- Extension du service « Sous réserve du classement et de la détermination des impuretés par l'inspecteur ».

Ce sont là quelques-unes des modifications proposées, et les sociétés céréalères continuent de les prôner auprès du ministre.

De plus, nous avons reçu de nombreux commentaires au sujet de nos nouveaux frais d'utilisation. La somme de 1,60 \$ par tonne pour les inspections à la sortie soulève une foule de préoccupations. Nous avons discuté de notre mécanisme de financement avec certaines sociétés, afin de préciser ce que comprend le montant de 1,60 \$, c.-à-d. les services de laboratoire et les services internes.

Le représentant local de l'Est souligne que Bunge s'inquiète des frais de pesée. Le directeur des Services à l'industrie répond que les 15 sous la tonne s'expliquent par la certification exigée. Des préoccupations nous ont été soumises avant le 1<sup>er</sup> août, pendant le projet pilote, alors que nous percevions les 27 sous en entier, mais nous n'avons reçu aucune plainte au sujet des 15 sous la tonne. Le président du syndicat veut savoir si les éléments pouvant être soumis au comité seraient précisés, pour ce qui est du Programme de RSAP, et pourquoi les conteneurs ne sont pas couverts et des statistiques ne sont pas disponibles pour l'instant.

Le directeur des Services à l'industrie signale que la portée de la *Loi* est vague. À la question de savoir si notre conseiller juridique a parlé aux avocats de l'ACIA à ce propos, la réponse est que nous travaillons avec AAC. La directrice des Services à l'organisme se dit certaine que la question a été examinée minutieusement. Le président du syndicat souligne que la CCG est la seule entité dont les frais doivent en tenir compte, et il semble que le gouvernement fait en sorte que la CCG a de plus en plus de mal à couvrir ses dépenses. Le directeur de l'exploitation informe les membres que nous avons fait ces observations et informé le ministre des conséquences éventuelles.

Les membres discutent de l'étude sur le laboratoire non réglementaire, soit l'emplacement à Winnipeg du centre d'expertise sur les grains, et le directeur de l'exploitation mentionne que le comité a approfondi la question, mais que la province n'a annoncé aucun soutien financier.

<b>Point 2</b>	<b>Review and approval – April 16, 2013 Minutes of proceedings / Lecture et approbation du procès-verbal du 16 avril 2013</b>	<b>Chair / Coprésident</b>
----------------	---	----------------------------

Gord Miles

Le président demande aux membres s'ils ont repéré des erreurs ou des omissions – aucune.  
Le procès-verbal du 16 avril 2013 est approuvé.

<b>Point 3</b>	<b>Business Arising</b> - Item 12: Chatham 24 hour pilot project update / <b>Affaires courantes</b> - Point 12 : Mise à jour sur le projet pilote 24 heures de Chatham - CGC dress code / Code vestimentaire de la CCG	<b>Chair / Président</b>
----------------	--	--------------------------

Dennis Tong-Ly et Teri Friday

### **3.0 – Mise à jour sur le projet pilote 24 heures de Chatham**

- La majeure partie des postes de travail touchent les ports d'Hamilton et de Chatham.
- Huit navires ont été chargés dans le cadre du projet pilote 24 heures; il faut environ trois jours pour charger chaque navire, à raison de 6 quarts de travail de 12 heures.
- Les lignes directrices sur les déplacements sont établies, et la direction entend accorder suffisamment de temps à la désignation des personnes affectées aux postes.
- Compte tenu des conditions d'exploitation, l'examen des bons points à mi-projet n'a pas eu lieu, mais des consultations seront tenues. Les consultations patronales-syndicales locales sont prévues pour la mi-novembre.
- Nous devrions avoir 10 navires de plus cet automne dont le chargement se fera jour et nuit.

#### Questions :

Les directeurs de silos de Chatham ont-ils soulevé des préoccupations à propos du service? Aucune préoccupation n'a été formulée. Nous sommes en communication continue avec eux pendant le chargement des navires. La collaboration du personnel des silos est meilleure; il est au courant de notre manque de ressources et nous fournit un préavis suffisant.

A-t-on idée de la façon dont les choses se dérouleront à Noël si nous attendons 10 autres navires avant la fin de la saison? Aucun calendrier précis n'est établi jusqu'ici, et nous y travaillons avec le personnel de Thunder Bay et de Chatham.

Quels genres de commentaires recevons-nous du représentant de santé et de sécurité? Tous les employés font partie du comité de santé et de sécurité. Le président du syndicat signale que nous sommes tenus, conformément au *Code canadien du travail*, de compter un représentant de santé et de sécurité, que le syndicat choisit. Un rapport d'évaluation devait être produit régulièrement pendant le projet pilote, cela s'est-il concrétisé? Ce sujet fait l'objet de discussions puisque le représentant syndical a quitté la CCG. Il faut s'adresser à la section locale, qui doit nommer un représentant de sécurité pour ce site. Nous devons régler cette question dès que possible. Le directeur des Services à l'industrie indique qu'il en a été question à la dernière réunion du CNSST, et demande à Teri Friday de déterminer qui sera le représentant; nous demanderons à cette personne de travailler avec le gestionnaire de la région de l'Est et de réaliser l'évaluation qui s'impose. La directrice des Services à l'organisme informe les membres que, pendant un certain temps, le représentant national assumait les deux rôles. Ce n'était qu'un malentendu, et nous pouvons y remédier.

Le représentant local de l'Est souligne qu'à la dernière réunion de la section locale, des membres ont dit avoir du mal à donner un avis de plus de 24 heures aux employés. Il arrive que les employés doivent travailler de 8 h à 16 h, puis le lendemain de 8 h à minuit, ce qui est très éprouvant pour les membres et leur santé. Les employés reconnaissent que ce n'est qu'à l'occasion, mais ils aimeraient avoir un avis de plus de 24 heures.

#### 3.1 – Code vestimentaire de la CCG

La directrice des Ressources humaines informe les membres que le syndicat et la direction ont étudié ce sujet il y a quelque temps, et que la politique vestimentaire de la CCG est en fait désuète. Par conséquent, on suggère au Comité de retirer la politique vestimentaire du site PersonNet de la CCG.

#### Décision :

Les membres du CNCPS approuvent le retrait de la politique vestimentaire du site PersonNet de la CCG.

Point 4	Period 5 Financial Statements – Volume projections / États financiers de la période 5 et volumes prévus	CGC / CCG
---------	---	-----------

Patsy Armstrong, Bob Kingston, Jim Stuart, Teri Friday et Nathan Gerelus

Un survol des états financiers de la période 5 affichés dans PersonNet est présenté aux membres.

#### Questions :

Que ferons-nous des fonds affectés au RA qu'il reste? Le directeur de l'exploitation informe les membres qu'il n'en restera pas la totalité, mais que ces fonds versés par étape peuvent être affectés à d'autres dépenses.

Est-ce qu'on s'attend à une baisse du rendement grainier cette année? Le directeur des Services à l'industrie

affirme que la récolte de l'automne était sans précédent, et que le volume annuel pourrait être supérieur à celui escompté. Nous dépasserons sans doute les 50,5 millions de tonnes que nous avons prévues. Tous les ports sont occupés, et la forte hausse enregistrée en septembre se poursuit en novembre et en décembre. Qu'en est-il des problèmes d'entreposage? Le directeur des Services à l'industrie indique que l'entreposage des grains au sol se fait aux silos et chez les producteurs.

Les sociétés ferroviaires se plaignent-elles de l'incapacité d'expédier le grain? Le directeur des Services à l'industrie dit que cette question se pose en fait aux silos; mais, oui, nous savons que l'expédition du grain pose problème. Le gestionnaire des Opérations nationales signale des productions massives et beaucoup de grains au sol, et nous entendons dire que les sociétés ferroviaires éprouvent des difficultés, car la demande dépasse l'offre.

Les membres indiquent qu'ils n'ont jamais vu les navires aussi chargés qu'en ce moment, et la CCG s'adapte. L'ergot pose-t-il problème? Le directeur du Laboratoire de recherches sur les grains affirme que le problème n'est pas important.

Y aura-t-il des problèmes de dotation à Churchill? Le directeur des Services à l'industrie indique que nous cherchons à répondre à la demande du personnel du silo, et qu'il est difficile de faire en sorte que les gens s'y rendent. Trois autres navires doivent partir, et le personnel du silo signale qu'il est disposé à offrir des services jour et nuit. La situation est difficile à gérer pour Dennis Tong-Ly, mais nous faisons de notre mieux malgré les difficultés.

<b>Point 5</b>	<b>WFA Update / Le point sur le RE</b> <b>- need for an advocate/ marketing person for surplus employees /</b> <b>Besoin d'un promoteur/de marketing pour les employés excédentaires</b>	<b>CGC &amp; PSAC /</b> <b>CCG et AFPC</b>
----------------	--	---

Earl Fisher, Michelle Dedieu, Bob Kingston, Nathan Gerelus et Jim Stuart

La région de Vancouver soulève ce point, afin de simplement signaler que les employés ayant choisi l'option A communiquent beaucoup entre eux, se transmettent des références et s'aident les uns les autres à trouver de l'emploi. Par contre, elle indique (ce qui ne veut pas dire que la CCG ne les aide pas) que le système de gestion des priorités ne semble pas produire beaucoup de références. Quoique limitées, ces références sont très avantageuses pour les employés visés par l'option A. Ils aimeraient pouvoir compter sur un représentant ou un gestionnaire des RH qui entretient des relations interministérielles, de sorte que les employés disposent d'un avantage supplémentaire et n'aient pas à consacrer temps et efforts à soulever sans cesse les mêmes questions. On se demande si un représentant de la CCG pourrait aider nos employés à intégrer d'autres ministères, et s'il est possible de nommer une personne pour défendre et mettre en valeur les employés excédentaires. La directrice des Ressources humaines confirme que Ken Kowalski a été désigné la personne clé à cet égard, et qu'il y travaille avec les conseils fédéraux et les ministères. Kalyani Kalysundaram est affectée à la dotation, et fait du réseautage avec ses collègues de partout au Canada dans le but d'aider les employés visés par l'option A. On rappelle aux membres que c'est le rôle des conseillers en RH de procéder aux vérifications, mais celui des employés de discuter des références. La directrice des Ressources humaines ajoute toutefois qu'elle aimerait soumettre la question à l'attention de ses conseillers en RH, et les appeler à en débattre à la prochaine téléconférence.

On se demande pourquoi le système ne génère pas de références. Il y a des références, mais l'important est que lorsqu'un curriculum vitae est entré dans le système, il s'inspire de ce qui s'y trouve déjà (recherche d'employé, recherche de RH, recherche du système). Nous n'avons pas entendu parler de l'absence de références. Le président du syndicat rappelle aux membres que les gens doivent modifier leur curriculum vitae régulièrement, et qu'il serait bon de faire passer le mot.

Le gestionnaire des Opérations nationales félicite les employés qui ont uni leurs efforts pour obtenir des références. Il félicite aussi les employés des RH de leur précieux soutien; il signale aux membres que la question est aussi une priorité pour les membres de l'ERG, et que leurs employés sont continuellement mis en valeur.

Le président du syndicat aborde la notion des affectations à court terme qui se transforment en nominations à temps plein. Il indique que c'est une pratique du passé, et craint que les gens présument que du moment où ils décrochent un poste de durée déterminée, ils en héritent. Ce n'est plus le cas, et il vaut mieux rappeler aux membres que les employés occupant un poste à court terme doivent toujours se soumettre au processus de concours et continuer de s'y préparer.

Le directeur des Services à l'industrie précise que la CCG assume le salaire des employés en affectation de courte durée, de façon à ce que la situation de nos employés évolue plus rapidement.

**Point 6**

**Extra Duty Pay (EDP) / Paye pour services supplémentaires (PSS)**

**PSAC SME/spécialiste de l'AFPC**

La spécialiste Karen Monteith est présente pour discuter de cette question. Teri Friday et Michelle Dedieu

Karen Monteith est présente pour discuter de cette question.

Les membres discutent de la paye pour services supplémentaires.

Teri Friday propose qu'il soit permis de transformer une partie des heures supplémentaires accumulées en congés compensatoires et de se faire payer le reste. À titre d'exemple, pour huit heures travaillées, se faire payer quatre heures et enregistrer quatre heures en congés compensatoires.

La spécialiste Karen Monteith précise que même si le système le permet, on a décidé de ne pas autoriser le « morcellement » (décrit plus haut) en raison du fardeau administratif qu'il impose.

Teri Friday fait remarquer qu'avant le 7 octobre, à Vancouver, les heures supplémentaires ne sont sans doute pas quotidiennes et sont surtout travaillées la fin de semaine. Elle a du mal à accepter l'énoncé selon lequel « les employés font des heures supplémentaires tous les jours ». L'important est de prendre les mesures qui s'imposent pour corriger la situation.

La directrice des Ressources humaines avise les membres qu'elle se remettra à la tâche et étudiera comment d'autres ministères traitent les heures supplémentaires, puis elle discutera avec les Relations de travail et fera un compte rendu aux membres le plus rapidement possible.

**Point 7**

**Terminal Inspection Office Renovations / Rénovation des bureaux d'inspection aux silos terminaux**

**PSAC/AFPC**

Le spécialiste Robert Simard est présent pour discuter de ce sujet. Rick Eisele, Jim Stuart, Sandy HayGlass, Patrick O'keefe, Teri Friday et Patrick Chandler

On informe les membres qu'un aperçu du plan, des stratégies, du calendrier et du budget proposés aux installations de tout le pays a été présenté au directeur des Services à l'industrie. On soulève quelques points :

- Le concept proposé pour l'isolement d'espaces dans toutes les installations – plan d'isolement initial de l'Étape I.
- Les concepts de l'Étape II proposent de nouvelles normes.
- Région de l'Est – une unité modulaire (structure permanente) est recommandée – trouver un endroit à un silo terminal qui pourrait être l'entière propriété de la CCG. Nous avons consulté bon nombre des inspecteurs qui seraient touchés par cette mesure, et elle répondrait également aux besoins en silos.
- Projet terminé – Le déménagement de la station Peel à la station Rachel, à Montréal, est terminé. Tout s'est bien déroulé, et nous économisons 250 000 \$ en plus de disposer d'un laboratoire incroyable que les employés aiment bien.
- Presque achevé, l'aménagement du Centre des services Cascadia figurait parmi nos priorités. Viterra a travaillé en collaboration avec nous. Toutes nos normes ont été mises à jour, et nos employés se sont montrés très réceptifs.

- Nouvel ameublement standard – un magnifique comptoir de classement règle plusieurs difficultés ergonomiques que nous éprouvons. Au fil du temps, des comptoirs identiques seront installés à l'échelle de l'organisme.
- Adoption de lumières DEL pour remédier aux problèmes que nous posent les vieux néons.
- Rénovation du LRG – nous cherchons à mieux utiliser l'espace, à régler plusieurs problèmes de santé et de sécurité et à obtenir du financement. Le projet passe à la prochaine étape.

**Questions :**

Combien de temps les projets de Prince Rupert prendront-ils? La planification est terminée. Il s'agira d'une démarche en deux étapes, et les Services à l'industrie décideront de la mise en œuvre. Au pire, nous pouvons passer à l'Étape I, mais nous devons collaborer avec le personnel des silos. Le directeur des Services à l'industrie indique que ce point figure à l'ordre du jour des discussions de l'équipe des SI de la semaine prochaine. Nous devons l'inscrire dans nos priorités budgétaires. Nous commencerons par la région de l'Ouest, suivie de celle de l'Est.

Au titre de l'isolement, que prévoit Thunder Bay? C'est là une priorité, et une unité modulaire procure un des moyens d'y arriver. C'est une très grande priorité, et les SI passeront en revue les étapes et établiront un calendrier. Le gestionnaire des Opérations nationales précise qu'il sollicitera les commentaires des présidents des sections locales au sujet des priorités liées à leur emplacement.

Le syndicat signale que l'Ouest a hâte de s'attaquer à ses deux priorités : le bureau de Prince Rupert et de Cargill – les concepts établis tiennent compte des préoccupations et conviendront aux deux parties.

L'isolement du silo 4 est-il terminé? L'isolement est en cours, car on discute encore de l'unité modulaire avec l'opérateur du silo, et aucune décision n'a été prise à ce sujet. Le directeur des Services à l'industrie remercie Robert Simard de la somme colossale de travail qu'il a abattue avec les Services à l'industrie. La directrice des Services à l'organisme fait écho à ces commentaires et le félicite de tout son travail.

<b>Point 8</b>	<b>Grain Inspector Development program / Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains PI-3/4 Generic Work Description Project / Projet des descriptions de travail génériques PI-3/4</b>	<b>CGC/PSAC / CCG/AFPC</b>
Le spécialiste Randy Dennis est présent pour discuter de ce sujet. Nathan Gerelus et Teri Friday		
Aux fins d'examen et de commentaires, les membres reçoivent des exemplaires des documents suivants sur le Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains (des copies électroniques seront transmises à Bob et à Teri) :		
Description de travail – Stagiaire Description de travail – Intermédiaire Cadre du Programme		
Le président du syndicat discutera avec ses représentants locaux et rapportera leurs commentaires à Nathan Gerelus dans deux semaines environ.		
<b>Point 9</b>	<b>Making elevators along the Saint Lawrence self sufficient / Rendre autosuffisants les silos situés le long du Saint-Laurent</b>	<b>PSAC / AFPC</b>
Patrick Chandler		
Les membres sont informés de l'accroissement des volumes à Sorel. Le directeur des Services à l'industrie fait remarquer que la direction est constamment à la recherche du meilleur moyen de doter les postes pour assurer la prestation des services, mais il indique qu'il n'y a actuellement aucun projet de personnel permanent à Sorel.		

<b>Point 10</b>	<b>Fair treatment in all Regions for PI hiring / Traitement équitable dans toutes les régions pour l'embauche des PI</b>	<b>PSAC / AFPC</b>
<p>Les membres passeront en revue la documentation sur le perfectionnement des inspecteurs des grains, et il en sera question à une date ultérieure.</p> <p>Le gestionnaire national des Opérations admet que le personnel affecté aux Opérations se fait rare en ce moment, et s'engage à en accueillir de nouveaux au cours de la nouvelle année, surtout à Vancouver et à Montréal. Des mesures intérimaires ont été instaurées pour couvrir les opérations, entre autres le déplacement d'employés entre Thunder Bay et le Québec ou le sud de l'Ontario, et le rappel d'anciens employés occasionnels.</p>		
<b>Point 11</b>	<b>Future plans regarding hiring of PIs and possible "compliance officials" / Plans futurs concernant le recrutement de PI et, éventuellement, de « responsables de la conformité »</b>	<b>PSAC / AFPC</b>
<p>Les membres passeront en revue la documentation sur le perfectionnement des inspecteurs des grains, et il en sera question à une date ultérieure.</p>		
<b>Point 12</b>	<b>Performance Management Directive / Directive sur la gestion du rendement</b>	<b>CGC / CCG</b>
<p>La spécialiste Shannon Malo est présente pour discuter de ce point.</p> <p>On informe les membres que les gestionnaires et les superviseurs devront suivre le cours G-140 (en ligne). La CCG a jusqu'à décembre pour mener à bien cet exercice.</p>		
<b>Point 13</b>	<b>Pay Administration Services – standing item / Services d'administration de la paye – point permanent</b>	<b>Chair / Président</b>
<p>Michelle Dedieu</p> <p>Conseillers en rémunération – Nous avons embauché des employés occasionnels (à la retraite) d'ici à ce que la prochaine étape se transporte à Miramichi. Avec tout le travail qui doit être fait, il faut établir des priorités. Nous accusons du retard, et tout a été réglé. Toutes les rémunérations d'intérim ou tous les arriérés de salaire devraient être versés d'ici quelques semaines.</p>		
<b>Point 14</b>	<b>ICMS – standing item / SGIC – point permanent</b>	<b>Chair / Président</b>
<p>La spécialiste Christine Rogers est présente pour discuter de ce point.</p> <p>Les membres ont droit à un compte rendu sur les activités du système de réseau de transition qui se déroulent dans l'Est et l'Ouest, et à l'AC.</p>		
<b>Point 15</b>	<b>Employment Equity – standing item / Équité en matière d'emploi – point permanent</b>	<b>Chair / Président</b>
<p>Michelle Dedieu et Teri Friday</p> <p>Avec tous les changements apportés au niveau des effectifs, les comités ont été suspendus. Le plan d'action triennal sur l'équité et la diversité en matière d'emploi est passé en revue, et on s'interroge sur l'utilité des comités régionaux. Nous solliciterons une représentation des régions de l'Ouest et de l'Est au Comité national, et examinerons le cadre de référence et le plan d'action. Teri Friday signale que ce sera un nouveau départ, et qu'une formation pourrait s'imposer et être importante pour les membres du Comité.</p>		
<b>Point 16</b>	<b>PDAP &amp; People Planning – standing item /</b>	<b>Chair /</b>



	<b>PPRM et planification des ressources humaines – point permanent</b>	<b>Président</b>
Michelle Dedieu		
Le plan annuel des ressources humaines est affiché dans PersonNet. Nous recueillons des données qui, une fois complètes, seront mises en commun. Nous nous sommes concentrés sur le RE.		
<b>Point 17</b>	<b>Official Languages – standing item / Langues officielles – point permanent</b> <b>Language courses for Eastern Region / Cours de langues pour la région de l'Est</b>	<b>Chair / Président</b>
Sandy HayGlass		
<p>Les membres reçoivent un compte rendu. Compte tenu des changements apportés aux ressources, on les informe que l'équipe des langues officielles comporte de nouveaux membres qui se sont réunis pour examiner le plan d'action relatif aux langues officielles.</p> <p>La direction s'est engagée à appuyer les efforts, afin d'aider les employés à apprendre l'autre langue officielle, surtout dans les nouvelles régions fusionnées de l'Est. La direction insiste toutefois pour dire que chaque employé, avec l'aide du Comité sur les langues officielles, doit faire preuve d'initiative... car une approche « universelle » ne fonctionnera pas.</p>		
<b>Point 18</b>	<b>Other / Autres</b>	<b>Chair / Président</b>
Nathan Gerelus		
<p>Administration de la paye pour les heures supplémentaires (non consécutives) travaillées la fin de semaine Les membres sont informés que la direction examine l'application de nombreuses dispositions de la convention collective afin de s'assurer que celle-ci est appliquée correctement aux nouveaux horaires et aux nouvelles opérations, et ce, de façon uniforme à l'échelle du pays.</p> <p><i>(1) Primes de poste et primes de fin de semaine (employés du groupe PI) :</i></p> <p>L'article 27 de la convention collective des TC prévoit le paiement d'une prime horaire aux employés dont l'horaire de travail les oblige à travailler par postes (article 27.01) ou à travailler par postes la fin de semaine (article 27.02).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Travail de jour » – Un employé du groupe PI qui travaille 7,5 heures par jour, du lundi au vendredi, entre 6 h et 18 h, n'est pas admissible aux primes de poste (article 27.01) ou de fin de semaine (article 27.02).</li> <li>• « Travail par postes » – Un employé du groupe PI qui travaille 7,5 heures par jour, du lundi au vendredi, et dont les heures de travail normales comprennent des heures effectuées en dehors de la période comprise entre 6 h et 18 h, est admissible aux primes de poste (article 27.01), mais pas aux primes de fin de semaine (article 27.02).</li> </ul> <p><b>Décision :</b> Après avoir examiné les horaires des inspecteurs des grains de la CCG, la direction a déterminé qu'aucun de nos employés ne travaille actuellement selon un horaire comprenant des heures qui tombent entre 00 h 01 le samedi et 24 h le dimanche. Les primes de fin de semaine ne sont donc pas versées en vertu de l'article 27.02.</p> <p><i>(2) Heures supplémentaires en fin de semaine et pauses-repas (employés du groupe PI) :</i></p>		

L'article 25.07 de la convention collective des TC prévoit une pause-repas d'au moins une demi-heure (normalement non rémunérée) pour chaque poste complet, alors que l'article 28.10 prévoit du temps libre payé pour les pauses-repas, prises dans la plupart des cas lorsqu'un employé travaille au moins trois heures supplémentaires juste avant ou après ses heures de travail régulières. Cependant, la convention collective des TC ne contient aucune disposition couvrant les repas, payés ou non payés, lorsqu'un employé effectue des heures supplémentaires qui ne sont pas juste avant ou après ses heures de travail régulières, ce qui se produit la plupart du temps la fin de semaine pour les inspecteurs des grains.

Après avoir examiné la réalité opérationnelle de la CCG la fin de semaine pour les inspecteurs des grains, la direction a décidé qu'il n'y va pas pour l'instant dans l'intérêt du personnel ou des opérations de prévoir des pauses-repas non rémunérées pendant les heures supplémentaires de fin de semaine.

**Décision :**

Les employés devront continuer de s'entendre avec leurs superviseurs, les superviseurs des opérations et leurs collègues afin de prendre des pauses libres en fonction des opérations. Les employés peuvent réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées la fin de semaine, de l'heure de début à l'heure de fin. Par exemple, un employé qui travaille de 8 h à 16 h un samedi peut réclamer 8 heures supplémentaires (normalement 7,5 heures à tarif et demi et 0,5 heure à tarif double).

Le président du syndicat indique que les représentants retourneront dans leurs sections locales et communiqueront ces décisions de la direction à leurs membres.

Le gestionnaire national des Opérations affirme que ces renseignements seront traduits et remis à tous les employés des Opérations, par l'entremise des gestionnaires régionaux des Opérations.

Point 19	Date of next meeting / Date de la prochaine réunion	Chair / Président
La date reste à déterminer, mais la réunion pourrait avoir lieu durant la semaine du 28 avril 2014.		
Mesures de suivi		Responsable
Point 3 – Mise à jour sur le projet pilote 24 heures de Chatham Étudier l'établissement d'une ligne directrice sur l'évaluation en matière de santé et de sécurité.		Directeur des Services à l'industrie – prochaine réunion du CNCPS
Point 3.1 – Code vestimentaire de la CCG Informé le webmestre de la nécessité de retirer de PersonNet la politique vestimentaire de la CCG.		Directrice des Ressources humaines – immédiatement
Point 5 – Le point sur le RE Discuter de la question des références et du désir des employés visés par l'option A de compter un représentant mettant en valeur les employés excédentaires		Directrice des Ressources humaines – le plus tôt possible
Point 6 – Paye pour services supplémentaires Étudier ce que d'autres ministères font au sujet des heures supplémentaires, en discuter avec les agents des Relations de travail et présenter un compte rendu aux membres.		Directrice des Ressources humaines – le plus tôt possible
Point 8 – Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains Prendre connaissance des documents suivants qui se rapportent au Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains, et les commenter : Description de travail – Stagiaire Description de travail – Intermédiaire Cadre du Programme		Bob Kingston et Teri Friday 12 novembre 2013

<p>Point 18 – Administration de la paye en ce qui concerne les heures supplémentaires (non consécutives) travaillées la fin de semaine</p> <p>Communiquer la décision suivante aux membres des sections locales :</p> <p>1. <i>Primes de poste et primes de fin de semaine (employés du groupe PI) :</i></p> <p>Après avoir examiné les horaires des inspecteurs des grains de la CCG, la direction a déterminé qu’aucun de nos employés ne travaille actuellement selon un horaire comprenant des heures qui tombent entre 00 h 01 le samedi et 24 h le dimanche. Les primes de fin de semaine ne sont donc pas versées en vertu de l’article 27.02.</p> <p>2. <i>Heures supplémentaires en fin de semaine et pauses-repas (employés du groupe PI) :</i></p> <p>Les employés devront continuer de s’entendre avec leurs superviseurs, les superviseurs des opérations et leurs collègues afin de prendre des pauses libres en fonction des opérations. Les employés peuvent réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées la fin de semaine, de l’heure de début à l’heure de fin. Par exemple, un employé qui travaille de 8 h à 16 h un samedi peut réclamer 8 heures supplémentaires (normalement 7,5 heures à tarif et demi et 0,5 heure à tarif double).</p>	Représentants locaux
---	----------------------