



Procès Verbal

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

Le 29 octobre 2014  
De 9 h 30 à 16 h 30pm

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

**Présents :**

Gord Miles, Bob Kingston, Patrick Okeif, Murray Bradford, Rick Eisele, Michelle Holigroski, Teri Friday, John Mann, Nathan Gerelus, Dennis Tong-Ly, Cheryl Blahey, Brian Lemon, Ruth Moulton, directrice p. i., RH, Twylla McKendry, directrice p. i. LRG.

**Absent :**

Jean-Sébastien Laforest

**Secrétaire :**

Yolande Le Quéré

**Invités :**

Elwin Hermanson

**Point 1**

**Bienvenue / Welcome**

**Co-présidents / Co-chairs**

Gord Miles assume la présidence de la réunion.  
Tour de table pour ouvrir la séance; tous se présentent.

**Point 2**

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

**Co-présidents / Co-chairs**

**Production céréalière :**

La récolte est en retard; cependant, les volumes sont bons et la qualité est variable, ce qui exercera des pressions sur la CCG. Ces dernières années, la qualité du grain était supérieure à la moyenne et nous ne voulons pas voir les choses chuter sous la moyenne; cependant, nous devons composer avec cette situation.

**Transports :**

Les transports continueront de poser problème cette année.

**Modèle de financement :**

Nous avons tenu quelques discussions informelles avec les intéressés parce qu'ils ne sont pas satisfaits de notre modèle de financement. Bien que la liste de modifications proposées à la *Loi sur les grains du Canada* ne soit pas arrêtée, nous avons été informés que ni le modèle de « déduction plus équitable du financement », ni le modèle de « coprestation » ne seront inclus dans les modifications législatives.

Cela signifie que nous continuerons d'être le seul fournisseur de services d'inspection officielle de sortie, et que nous continuerons de nous concentrer sur la meilleure façon de fournir de la valeur et de répondre aux besoins des manutentionnaires et exportateurs de grain ainsi que des clients du secteur céréalier canadien.

**Séance de planification stratégique de septembre :**

Le CD et les commissaires se sont réunis et ont planifié pour le proche avenir et l'avenir à long terme de la CCG. Nous avons dû composer avec des décisions et des changements difficiles, mais nous sommes optimistes quant à l'avenir. Pour aller de l'avant, nous étudions la possibilité de communiquer et d'explicitier notre rôle.

**Discussion :**

Le syndicat signale que la qualité posera problème et que les volumes ne changeront pas, ce qui sera très difficile pour nos inspecteurs! La CCG en est consciente, et il se peut que nous voyions davantage d'échantillons soumis aux centres de service, mais nous sommes sensibles à la situation.

<b>Point 3</b>	<b>Examen et approbation des procès-verbaux du 29 avril / 2013 Review and approval – April 29, 2014 Minutes of proceedings</b>	<b>Co-président / Chair</b>
----------------	--	-----------------------------

Y a-t-il des erreurs ou des omissions?

Le nom de famille de Murray est mal épilé – ce qui sera corrigé.

<b>Point 4</b>	<b>Suivi de la réunion précédente / Business Arising</b>	<b>Président / Chair</b>
----------------	--	--------------------------

Point 4 – Primes de fin de semaine.

Discussion :

Il est confirmé que la direction a fourni au Conseil du Trésor une interprétation et une justification concernant les primes de fin de semaine. On n'a pas encore fixé de date de décision.

<b>Point 5</b>	<b>États financiers de la période 05 et volumes prévus / Period 05 Financial Statements – Volume Projections</b>	<b>CCG / CGC</b>
----------------	--	------------------

Cheryl Blahey, Bob Kingston, Murray Bradford, Gord Miles, Brian Lemon

Cheryl Blahey, chef de la direction financière (CDF), présente aux membres une mise à jour sur les états financiers.

Reçu une opinion de vérification sans réserve des états financiers de l'an dernier. Les principaux facteurs qui ont contribué à notre surplus étaient les volumes de grain plus élevés que prévu et les dépenses inférieures à celles prévues pour une année de transition.

Au cours de cet exercice, l'augmentation des volumes de grain a été réalisée au cours des cinq premiers mois. Lorsque nous avons établi des frais d'utilisation, les volumes de base s'établissaient à 23,3 millions de tonnes, tandis que les volumes réels étaient plus élevés que prévu. Le reprofilage sera axé sur les besoins en infrastructure et une partie du financement accumulé est réservée aux projets à venir. Le réaménagement des effectifs arrive à sa fin et certains employés n'utilisent pas l'allocation pour études. On rappellera aux employés qu'ils peuvent tirer profit de cette possibilité.

Nous continuons de surveiller les revenus de façon régulière.

Discussion :

Le président du syndicat pose des questions au sujet des fonds inutilisés et du surplus, et de la façon dont cela fonctionne; la CCG reçoit-elle un financement supplémentaire? La CCG ne reçoit plus de crédits ponctuels. Pour accéder au surplus accumulé, il faudra tenir des négociations avec le CT. Aux fins du fonds renouvelable, la CCG prépare un plan d'affaires annuel qui fait état des investissements futurs, et demande accès au surplus accumulé.

Le plan vise une période triennale et peut être mis à jour chaque année.

Question :

Nous attendons-nous à un surplus? La CCG produira un surplus important; cependant, dans notre plan d'affaires, nous avons signalé que ces fonds doivent être réservés pour des dépenses comme les indemnités de départ futures, les règlements relatifs à la convention collective, le financement nécessaire pour les fluctuations de volumes du grain, ainsi que les fonds nécessaires pour l'investissement dans l'infrastructure de la CCG. Le Conseil du Trésor exerce un contrôle sur notre surplus et nous pouvons prendre des décisions pour utiliser ces fonds pour d'autres priorités du gouvernement.

Le chef de l'exploitation (CE) informe les membres que la question de la coprestation influe sur les rénovations des terminaux, en ce sens que les tierces parties estiment qu'il n'y a pas lieu de rénover puisqu'il se peut que nous ne soyons plus là. Avec plus de certitude quant au rôle futur de la CCG, nous espérons faire avancer ces projets.

La CDF signale que nous travaillons avec Travaux publics à la consolidation des locaux au 303, rue Main; cependant, ce projet est retardé en raison de l'expiration imminente du contrat de gestion des immeubles de SNC-Lavalin. Une autre priorité est que nous travaillons avec Services à l'industrie aux fins de diverses rénovations de terminaux, et la rénovation des locaux du LRG est un autre projet important.

La CDF signale que nous avançons également avec le dépôt direct pour les demandes de remboursement de frais de déplacement et qu'un courriel a été envoyé à tous les employés, demandant leurs renseignements bancaires afin de permettre le dépôt direct.

Le directeur des Services à l'industrie fournit aux membres une mise à jour sur l'examen des locaux et signale que le bail de Chatham a été signé pour une période prenant fin en 2017.

Le syndicat s'informe au sujet du bureau de Thunder Bay et de l'étape à laquelle il en est. Nous travaillons avec Travaux publics depuis deux ans en vue d'une installation dans de nouveaux locaux. Nous continuons de travailler à ce projet.

<b>Point 6</b>	<b>Mises à jour de dotation – Québec, Chatham, Vancouver, Prince Rupert / Staffing Updates – Quebec, Chatham, Vancouver, Prince Rupert</b>	<b>CCG &amp; AFPC / CGC &amp; PSAC</b>
----------------	--	--

Nathan Gerelus, John Mann, Dennis Tong-Ly, Bob Kingston, Teri Friday  
 Randy Dennis subject matter expert was present for discussion on this item.

John Mann et Dennis Tong-Ly sont félicités pour tout le travail qu'ils ont accompli pour mettre les choses en branle au sujet de la dotation. Nous ne recrutons pas d'inspecteurs déjà formés, et nous devons donc former nos gens. Le procès-verbal d'avril indiquait que, depuis que nous avons commencé à Québec, et à ce jour, nous avons recruté quatre (4) employés néophytes, provenant tous de Montréal; ensuite, ce fut Chatham, où nous avons terminé l'évaluation au début de l'automne, et nous avons deux (2) nouveaux employés; on se concentre maintenant sur la côte Ouest et sur le recrutement éventuel de six (6) membres de l'effectif, soit trois (3) en novembre, et trois (3) en janvier (ce qui est sujet à changement). À Prince Rupert, pour le moment, nous examinons les candidatures des deux (2) personnes en tête de liste, tout en tenant compte de la capacité d'accueil.

À Montréal, la collaboration est liée à la modélisation du programme et à la disponibilité de formateurs. Nous constatons un changement dans la culture, et que des efforts sont déployés régulièrement pour assurer que chacun réalise que le rôle d'inspecteur exige cette collaboration. Nous avons intégré le recours à des employés occasionnels pour notre effectif (nous en avons actuellement trois à Vancouver) et nous envisageons ce modèle pour les régions qui ont un besoin à combler.

L'inspecteur en chef des grains, Randy Dennis, signale que le classement des grains de la récolte de cette année pose un défi et qu'il faut du temps également pour les formateurs.

Le président du syndicat souligne qu'il espère que, lorsque nous parlons d'employés occasionnels, en réalité, nous songeons davantage à des employés nommés pour une période déterminée, en raison du plafond de 120 jours. La direction fait remarquer que, en fait, elle a recours à des employés occasionnels (habituellement

des employés retraités de la CCG) en tant que capacité de pointe; cependant, il ne s'agit pas d'une stratégie à long terme.

Le syndicat pose des questions au sujet de la dotation à Thunder Bay, où un PI-3 et un PI-4 quitteront la CCG et on se demande comment les remplacer.

La direction signale que, dès le départ, elle était au courant du besoin de dotation à Thunder Bay, qu'on est en train de peaufiner les détails, et qu'on procédera sous peu.

Le syndicat fait remarquer que nous avons des employés qui participent au Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains (PPIG), ce qui est bien; cependant, ce sont les nombres qui suscitent nos préoccupations. Au cours des quatre prochaines années, il se peut que dix employés de Vancouver quittent la CCG. La formation du PPIG ne produira pas un inspecteur pour nos besoins et, par conséquent, nous ne sommes pas certains que la situation soit soutenable à long terme. Nous appréhendons le moment où nous ne serons plus en mesure de fournir le service!

La direction partage ces préoccupations; toutefois, nous devons planifier à long terme. Nous avons deux problèmes distincts – de lundi à vendredi, puis les fins de semaine – félicitations aux employés qui se manifestent et se portent volontaires. Nous devons trouver des solutions et travailler ensemble dans ce but.

Le président du syndicat demande les statistiques totales sur les heures supplémentaires. Il est signalé que le nombre d'heures supplémentaires accumulées est accessible publiquement à tous les employés. Ces renseignements seront fournis.

<b>Point 7</b>	<b>Niveaux de dotation / Staffing Levels</b>	<b>AFPC / PSAC EM CCG / CGC SME</b>
----------------	--	---

Nathan Gerelus, Teri Friday, Bob Kingston, Murray Bradford, Gord Miles

La direction signale que la durabilité est un facteur dont nous devons tenir compte. Bassin de lundi à vendredi, et bassin de fin de semaine – se demande si nous devrions discuter de la question avec le personnel pour voir si nous pouvons envisager un projet pilote.

Le syndicat mentionne qu'il tiendrait des discussions, du moment qu'on peut parvenir à une entente entre les deux parties. Plus particulièrement à Vancouver, nous sommes disposés à instaurer un sous-comité pour en discuter. Le modèle actuel pose des difficultés et nous devons en parler. La direction en convient, et un comité sera formé.

Le président du syndicat signale qu'il reconnaît que la CCG fournit une formation en santé et sécurité, mais nous avons entendu dire par plus d'un employé que lorsqu'il s'agit de santé et de sécurité, le volontariat doit également être pris en compte.

Question :

Lorsque vous utilisez le terme « mettre en évidence » (spotlighting), qu'est-ce qu'un inspecteur des grains est supposé faire, sinon une inspection? Ce terme a été utilisé dans le cadre de la formation du PPIG et n'est peut-être pas le bon terme à utiliser. La production d'un état d'avancement est une partie importante du PPIG.

Le syndicat souligne que « mettre en évidence » fait partie intégrante du travail d'un inspecteur; il ne s'agit pas d'un rapport probatoire. Nous devons réellement faire en sorte que nos employés du PPIG le réalisent, et reconnaître que nos inspecteurs effectuent également ce travail.

CE – fait remarquer que, si l'on envisage les quelques années à venir, il est dans l'intérêt de tous de mettre le PPIG de l'avant le plus tôt possible.

Le point sur le réaménagement des effectifs.

Le syndicat nous rappelle que, à la dernière réunion du CNCPS, il a été signalé que nous avons 21 postes excédentaires. Le syndicat demande ce qu'il est advenu de ces postes. La direction explique que certains de ces employés ont participé au processus de sélection pour le PPIG; un certain nombre d'entre eux sont revenus.

Notre engagement consistait à établir le PPIG, et nous avons effectué une série exhaustive de vérifications des références. Quelques employés ont été pressentis et ont refusé l'occasion de participer au PPIG. Le syndicat a offert un certain nombre de suggestions, et des gens sont venus d'autres régions du pays.

Le syndicat pose des questions au sujet de la dotation du quart de nuit; une seule personne à un silo peut-elle fournir un service approprié? La direction fait remarquer que cette question a trait à un incident particulier survenu à Vancouver, où il y avait un nombre insuffisant d'employés. La direction ne veut pas affecter trop d'employés à un quart de nuit, étant donné qu'il s'agit du quart le moins désirable. La direction reconnaît que ce n'est pas l'idéal, mais qu'il fallait que les choses se passent ainsi pour que nous puissions fournir le service.

Le syndicat pose des questions au sujet des défis liés à la qualité : la direction en voit-elle une incidence sur les besoins en dotation? La direction répond que nous rencontrons des défis du côté du classement. La germination n'est pas un problème que nous avons vu par le passé. Sommes-nous en mesure de remplir les fonctions requises? Nous le sommes absolument. Ne croyez pas qu'il y aura une incidence sur le personnel; nos gens peuvent faire le travail qui leur incombe. On leur fournira les outils nécessaires pour réaliser le travail requis.

Le syndicat demande s'il y a eu des communications au sein de l'industrie au sujet des préoccupations liées à la qualité. La direction répond qu'il existe une exigence de production de rapports, et qu'il y a un appel hebdomadaire avec les responsables des régions de l'Est et de l'Ouest pour parler de ce que nous voyons là-bas. Ces communications sont en place depuis les 6 à 7 dernières années. Nous disposons de renseignements, nous entretenons un dialogue et nous avons des échantillons de 10 régions dans le cadre du Programme d'échantillons de récolte.

**Point 8**

**Initiative verte / Green Initiative**

Patrick O'keife, Cheryl Blahey, Dennis Tong-Ly

Ce point est soulevé parce que nous sommes d'avis que, partout dans le pays, la CCG utilise encore beaucoup de papier. Nous croyons qu'il faudrait réduire les travaux d'écriture, dans la mesure du possible et, à tout le moins, placer des bacs de recyclage à chacun de nos lieux de travail, pour le papier et les autres matières recyclables.

La CDF informe les membres que nous avons une stratégie d'approvisionnement vert qui arrive à la fin de son cycle de vie. Nous devons revoir cette initiative et nous serions intéressés d'entendre parler de stratégies qui pourraient être proposées pour l'avenir.

Dennis Tong-Ly signale qu'il s'agit d'une chose devant définitivement être examinée à un niveau local, et que ces affaires devraient être portées à l'attention de la direction.

**Point 9**

**Mobilisation des employés – point permanent /  
Employee Engagement – standing Point**

**PSAC / CGC**

Ruth Moulton, Brian Lemon, Teri Friday,

Les membres sont informés du fait que, comme la mobilisation des employés a été définie en tant qu'initiative stratégique pour l'exercice 2014-2015, tout au long de l'année, les directeurs ont délibérément pris note des activités qui favorisent la mobilisation des employés au sein de leurs divisions. De plus, chaque directeur a sondé le personnel divisionnaire dans le but de déterminer les principaux facteurs et possibilités de mobilisation en vue de l'accroître davantage. Les travaux liés à la mobilisation des employés se poursuivront au titre de la priorité de 2015-2016 consistant à investir dans notre personnel. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (pour lequel nous avons un excellent taux de réponse de 72 %) seront un outil qui servira à cette fin.

Le directeur des Services à l'industrie fait savoir aux membres que, du point de vue des Services à l'industrie,

nous devons faire face à des défis additionnels en raison de la géographie; cependant, la mobilisation est quelque chose que nous prenons au sérieux et pour la réalisation de laquelle nous sommes disposés à faire du travail supplémentaire.

Le syndicat fait remarquer que la CCG avait l'habitude d'envoyer ses gestionnaires au bord de l'eau, ce qui ne se fait plus assez souvent. Nous savons que les équipes régionales de gestion (ERG) sont débordées, mais c'est là quelque chose qui ferait une différence.

La direction signale que les ERG visitent les employés régulièrement. Le directeur des Services à l'industrie souligne que c'est une chose sur laquelle nous devons mettre l'accent cette année et que le gestionnaire national des opérations, le directeur des Services à l'industrie et l'inspecteur en chef des grains sont allés dans les régions et ont visité des employés. Cela prend beaucoup de temps, mais nous le faisons!

Le syndicat signale qu'il apprécie que la direction sorte et parle aux employés.

**Point 10**

**Transformation des services d'administration de la paye – point permanent / Transformation of Pay Administration Services – standing Point**

**Président / Chair**

Karen Monteith was present for discussion on this item.

Brian Lemon

Consolidation de la rémunération :

Il est prévu que, au 30 mars 2015, tous les transferts auront eu lieu. Avant que les fichiers de SI ne soient transférés, un courriel sera envoyé aux employés pour les prévenir qu'il y aura une période de non-disponibilité. Des renseignements seront également fournis au sujet des formulaires de Demande d'intervention de paye (DIP) qui doivent être remplis. Chaque division aura une source de confiance (Admin.) qui est une personne désignée pouvant authentifier le pouvoir de signature.

Modernisation de la rémunération :

Le nouveau système est Phoenix et est fondé sur PeopleSoft. Cela signifie qu'il y aura un nouveau module de rémunération pour services supplémentaires, qui sera plus convivial. La mise en œuvre se fera par étapes; nous en sommes à la deuxième, dont l'achèvement est prévu pour octobre 2015.

Le directeur des Services à l'industrie soulève un point de clarification en ce qui a trait à la période de non-disponibilité et confirme que tout ce qui se passera durant cette période sera antidaté à cette date. Nous tentons d'obtenir une idée de la date de non-disponibilité dès que possible, de sorte que la direction puisse se préparer.

**Point 11**

**SGIC – point permanent / ICMS – standing Point**

Teri Friday provided the update regarding ICMS in Christine Rogers absence.

Nous voulons nous assurer que le SGIC est toujours là; les gens n'en parlent plus tellement. Il y aura continuellement des bulletins du personnel ou des articles de bulletins rappelant le SGIC aux employés. Les nouveaux employés devront suivre la formation du CCRT. La formation sur la résilience qui a eu lieu dans les régions est presque terminée, à l'exception de la région de l'Ouest. Quatre-vingt pour cent des employés de Vancouver ont suivi la formation sur la résilience, et l'une des difficultés consiste à faire en sorte que Prince Rupert emboîte le pas.

Le personnel de Vancouver a fait preuve de créativité pour libérer des personnes pour ce type de formation. Les employés ont fait preuve de créativité pour se rendre disponibles.

Pendant que Christine est en congé pour raisons personnelles, Teri Friday et Yolande Le Quéré sont les agents de contact du CCRT.

**Point 12**

**Planification des ressources humaines – point permanent / People Planning – standing Point**

Ruth Moulton

La CCG continuera sa pratique de planification des ressources humaines.

Au cours des dernières années, la CCG s'est concentrée sur les efforts de planification des ressources humaines au niveau organisationnel, compte tenu, en particulier, des circonstances entourant les modifications à la *Loi sur les grains du Canada*. De plus, de nombreux gestionnaires planifient activement les ressources humaines au sein de leurs unités. À la suite de la récente planification stratégique, l'organisation déterminera la façon la plus efficace de poursuivre avec ses méthodes de planification des RH.

La planification des ressources humaines découlera des priorités stratégiques définies dans la planification stratégique pour 2015-2016, d'autres besoins communs en matière de ressources humaines (lacunes) définis par les divisions dans leur planification divisionnaire pour 2015-2016, ainsi que des exigences importantes des organismes centraux (p. ex. Gestion du rendement).

**Point 13**

**Équité en matière d'emploi et diversité – point permanent / Employment Equity and Diversity – standing Point**

Ruth Moulton

**Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CNEMED)**

Actuellement, le CNEMED est constitué de membres de Montréal, Thunder Bay, Vancouver et Winnipeg. Nous remercions Teri pour son implication continue en tant que représentante du syndicat national auprès du Comité.

Les deux principaux objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi et de diversité à l'échelle de la CCG sont les suivants :

1. accroître la représentation des femmes (en particulier du groupe technique) et des minorités visibles en vue d'assurer que la CCG a un effectif représentatif;
2. offrir des possibilités d'apprentissage à tous les employés sur les questions concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Projets particuliers auxquels travaillent l'organisation et le Comité en 2014-2015 :

**Représentation** – Les Services à l'industrie ont été attentifs à nos lacunes en matière de représentation dans le cadre du Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains, et ont recruté des employés de nos groupes sous-représentés, en particulier les femmes. Une partie de leurs efforts visait également à assurer que les jurys de sélection sont représentatifs, dans la mesure du possible.

**Études** – Le Comité a fourni des communications et promu des événements pour la journée de sensibilisation aux cultures autochtones, pour le mois des femmes de notre histoire, et le fera également pour la Journée internationale des droits de l'homme. Dans le cadre de ces activités, le Comité projette d'organiser des visites du Musée canadien des droits de la personne, à Winnipeg.

**Planification** – Nous en sommes à la dernière année du plan d'action triennal de la CCG pour l'équité en



matière d'emploi et la diversité. La CCG prendra des mesures pour dresser un nouveau plan triennal partant de 2015-2016. La première étape consistera à effectuer un examen des systèmes d'emploi. Nous sommes en train de choisir un entrepreneur pour exécuter ce travail.

Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CNEMED) est impatient de continuer à travailler avec les équipes divisionnaires et régionales de gestion (ERG) ainsi qu'avec les représentants syndicaux nationaux et locaux pour traiter des questions locales d'équité en matière d'emploi et de diversité, et pour réaliser les objectifs que la CCG a établis à cet égard pour 2014-2015.

**Point 14**

**Langues officielles – point permanent / Official Languages – standing Point**

Gord Miles, Cheryl Blahey, Murray Bradfor

À la suite de l'élimination du poste de directeur des Services à l'organisme, Cheryl Blahey a assumé cette fonction :

Le mandat et la représentation auprès du Comité seront revus au cours de la prochaine réunion.

On a eu des difficultés à trouver un fournisseur de services de formation linguistique au siège; cependant, on examine quelques possibilités. À Thunder Bay, un contrat avec ALPHA est toujours en cours d'exécution. Le programme Mango, un programme de formation linguistique en ligne, est utilisé par certains employés, et les gens seront encouragés à utiliser ce programme.

Question :

Combien de personnes au siège se sont déjà inscrites à la formation à l'interne? Nous avons 12 employés qui suivent les cours de formation linguistique, et certains employés qui participent à des cours de groupes, ce qui mène le nombre total plus près de 20 employés.

**Point 15**

**Autres / Other**

Teri Friday, Murray Bradford

**Pairs aidants**

Teri Friday signale qu'il n'y a pas de nouvelles recrues actuellement, mais que les membres actuels ont besoin de formation et de recyclage. Nous aimerions que Christine Rogers rencontre les pairs aidants de l'Est/Ouest et du siège.

**Nouvelles missions d'évaluation des récoltes**

Combien de groupes d'autres pays sont passés par la CCG? Nous devons examiner cette question et vous revenir. La nouvelle mission d'évaluation des récoltes se rendra dans quatre régions différentes du monde, cette année, et comptera des représentants de l'Institut international du Canada pour le grain (IICG), de la CCG et de l'industrie. La composante éducative du message de la CCG a trait à ce que nous faisons en matière d'inspection à la sortie, de certification, de plaintes relatives aux cargaisons, et d'assurance de la qualité.

**Odyssée 2015**

Quand les séances seront-elles tenues? Les inspecteurs qui travaillent au bord de l'eau attendent ces séances avec impatience. Les séances d'Odyssée 2015 auront lieu en avril/mai 2015.

**Point 16**

**Date de la prochaine réunion/ Date of next meeting**

La prochaine réunion du CNCPS aura lieu le 12 mai, 2015.

Les membres signalent qu'il serait avantageux que la rencontre de leadership et la réunion du CNCPS aient lieu



la même semaine.

<b>Points de suivi</b>	<b>Responsable</b>
Point 15 – Nouvelles missions d'évaluation des récoltes Fournir au syndicat le nombre de groupes d'autres pays qui sont passés par la CCG au cours de l'année 2014.	Chef des opérations / Gestionnaire des communications – Terminé le 4 mars 2015