



Minutes/Procès Verbal

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

October 14 / Le 14 octobre 2015

9:30/ 9 h 30

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

Présents : Gordon Miles, Bob Kingston, Yannick Laberge, Jean-Sébastien LaForest, Michelle Dedieu, Rick Eisle, Bill Shea, Sylvie Rochon, Katie Hoskns, John Mann, Cheryl Blahey, Stefan Wagener, Nathan Gerelus, Randy Dennis, John Deptuck

Experts en la matière : Elwin Hermanson, Daryl Beswitherick, Irene Horon et Christine Rogers

1. Welcome /Bienvenue

Gord Miles assume la présidence de la réunion.
Tour de table des présentations

Gord Miles, Bill Shae et Bob Kingston

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

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

- Élections fédérales – pendant la campagne électorale, les ministères doivent respecter les règles de « convention de transition » et la CCG a donc cessé toute publicité et évité d'entreprendre de nouvelles initiatives. Il n'y a pas eu d'achat d'articles importants et nous avons mis les consultations en veilleuse. Nous fournissons toujours des services à l'industrie et nous continuons d'effectuer les activités courantes.
- Nouveau ministre – Nous allons très probablement avoir un nouveau ministre et sommes en train de rassembler la documentation d'information à cet égard. Nous allons solliciter une réunion avec le nouveau ministre le plus tôt possible pour savoir si nous pouvons aller de l'avant avec les choses qui ont été mises en veilleuse.
- Séance de planification stratégique – nous avons eu recours à un facilitateur externe cette année et c'est agréable de confirmer que nous allons dans la bonne direction et que nos priorités ne changent pas. Il y aura une communication demain à la séance de Leadership à cet égard.
- Récolte – nous étions préoccupés par le manque d'humidité; nous entendons toutefois dire que la récolte sera manifestement adéquate. Le Programme d'échantillons de récolte révèle que la qualité est excellente, mais la récolte tardive ne sera pas aussi bonne à cause de la météo. Nous verrons un flux régulier de produits passer à l'exportation.

Le commissaire en chef remercie les membres du Comité national de consultation patronale-syndicale de lui avoir donné l'occasion de participer aux activités du Comité pendant plusieurs années, car il s'agit de sa dernière réunion. La nomination d'un commissaire en chef doit avoir lieu en janvier et M. Hermanson a informé le ministre qu'il ne demanderait pas de nouvelle nomination.

Félicitations à tous pour les efforts qu'ils ont fournis au cours des huit dernières années!

Discussions

- Quel sera le tonnage cette année? Il devrait être d'environ 30 à 32 tm.
- Qu'en est-il du problème de transport et des navires? Le Groupe de travail sur la logistique du transport des récoltes a fait au ministre une recommandation qui est en veilleuse à cause des élections. Il y a deux composantes, l'une étant les problèmes de capacité des chemins de fer et l'autre, la coordination du transport. Nous comprenons cela, mais ce n'est toutefois pas de la compétence de la CCG.
- Avons-nous des nouvelles des deux installations de la côte Ouest? Rien de neuf, il est possible qu'il y ait deux nouvelles installations au cours des prochaines années.

Le chef d'exploitation (CE) remercie Elwin et lui souhaite une bonne retraite au nom du comité.

Canada

3.	Review of Agenda / Examen de l'ordre du jour Aucune modification n'est apportée à l'ordre du jour.	
4.	Review and approval May 12th, 2015 Minutes of proceedings Examen et approbation du procès-verbal du 12 mai 2015 Le procès-verbal est examiné et approuvé après l'apport de modifications. La version révisée sera affichée sur PersonNet.	Mesure de suivi : AE du CE Afficher le procès-verbal de la réunion du 12 mai du CNCPS sur PersonNet.
Nathan Gerelus et Teri Friday		
5.	Business Arising / Affaires courantes Point 8 – Projet de planification horaire continue à Vancouver Le patronat et le syndicat conviennent de ne pas aller plus loin dans ce projet pour le moment. Le patronat informe les membres que nous avons continué de perfectionner ou d'embaucher des inspecteurs. On mentionne qu'à Vancouver, l'employé du PPIG qui fait des heures supplémentaires permet aux autres employés de disposer de temps en tête à tête de qualité pour dispenser de la formation et que cela donne de bons résultats. Point 10 – Étude des tâches de bureau à l'échelle nationale (propre au groupe PI) Le patronat informe les membres qu'il y a encore deux systèmes en fonction. Nous n'avons pas créé le nouveau système et cela est uniquement dans l'Est. Le délai fixé est janvier 2016 et il y aura par la suite un seul système.	
Teri Friday, Randy Dennis, Nathan Gerelus, Teri Friday et Bill Shea		
6.	Crop Quality Update / Le point sur la qualité des cultures Le spécialiste Daryl Bestwitherick est présent au cours de la discussion de ce point. On fait le point sur la qualité des cultures. <ul style="list-style-type: none"> - Le temps a été très sec en Alberta et en Saskatchewan, et on prévoit une récolte réduite de moitié. Pour ce qui est du blé, le Manitoba s'en tire avec du blé n° 1 et une certaine quantité de blé n° 2 endommagé par la fusariose, à mesure qu'on traverse les prairies, le classement du blé s'améliore. La teneur en protéines est passée à 14,1 %, de 13,3 % qu'elle était l'an dernier; les résultats s'annoncent donc très bons. Le blé dur s'est beaucoup amélioré, à 39 % de n° 1 et à 29 % de n° 2; on voit de la moisissure et de la carie, et un peu de germination comme facteurs de dé classement. - La situation est essentiellement la même dans le cas des autres classes; plus de 90 % du Canola est classé n° 1 et sa teneur en chlorophylle est faible. La teneur en huile est plus élevée, soit de 44 % en moyenne. - Les pois ont été endommagés par les insectes et la récolte sera plutôt moyenne. Les lentilles rouges ont souffert de la météo et ont été quelque peu déclassées. La récolte de soya sera plus importante cette année et, dans l'ensemble, très bonne au Manitoba. Cette légumineuse est classée surtout n° 2. L'Ontario connaît une importante récolte, soit 1,5 million d'acres de blé dans le sud de la province cette année. - La qualité des cultures s'est beaucoup améliorée par rapport à l'année dernière et ce qui sera difficile, c'est l'écoulement du reste des grains de la précédente campagne agricole et le moment auquel les entreprises commenceront à les mélanger avec des grains de cette année. Discussions Le numéro du 10 septembre 2015 du <i>Western Producer</i> contenait un article dans lequel on mentionnait les préoccupations au sujet de la « trompette du diable », une plante très toxique qu'on a découverte dans des champs de canola de l'Alberta, et on se demande si cela doit inquiéter les employés de la CCG qui manutentionnent des céréales. On fait remarquer qu'il s'agit d'une mauvaise herbe commune et qu'aucune inquiétude n'a été portée à l'attention de la CCG. On demande si la CCG a reçu assez d'échantillons. Nous avons obtenu beaucoup d'échantillons et sommes en train d'établir des normes. Le programme d'enquête sur les récoltes est notre principale source et nous espérons recevoir d'autres échantillons au cours des prochaines semaines. Nous participerons à des missions d'évaluation des nouvelles récoltes avec Cereals Canada et l'Institut international du Canada pour le grain (IICG), au cours desquelles nous parlerons de la modernisation des classes de blé et ferons des présentations.	
Cheryl Blahey, Michelle Dedieu, Bob Kingston et Nathan Gerelus		
7.	Facilities Update / Le point sur les installations L'experte en la matière Irene Horon est présente pendant les discussions sur ce point. On fait le point sur les biens immobiliers et la sécurité. On mentionne que l'unité de	

	<p>L'Administration changera de nom et deviendra l'unité des Biens immobiliers et de la sécurité, qui sera composée de Michele Houston en tant que gestionnaire nationale de l'Aménagement, de Brigitte Everhardus à titre de gestionnaire nationale des Installations, de Sloane Newton à titre d'agente ministérielle adjointe de la sécurité et d'Irene Horon à titre de gestionnaire nationale des Biens immobiliers et de la sécurité.</p> <p>Projets de silos terminaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation du plan quinquennal qui a été élaboré en collaboration avec les Services à l'industrie. - Les rénovations des silos terminaux progressent bien. - Cargill Vancouver est terminé et Richardson Thunder Bay a repris les activités le 23 septembre 2015. - Certaines rénovations sont reportées à cause de l'engagement d'une tierce partie; la CCG fait tout en son pouvoir pour que ces projets continuent d'avancer. - L'entente de locaux partagés de Richardson Vancouver est prête à être signée. - Le projet Montréal Vittera 4 progresse malgré les difficultés. Tous les projets sont rendus à des étapes différentes et Irene est heureuse de mentionner que tout est en marche. <p>Le point sur les tenures à bail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bail du bureau du laboratoire de Vancouver expire en 2017 et nous avons fait tout ce que nous pouvions de notre côté. L'affaire est maintenant entre les mains de Travaux publics. - Le bail de Thunder Bay prend fin en 2016 et le ministère des Travaux publics prépare un nouveau rapport d'analyse des investissements. - Le bail de Chatham arrive à échéance en 2017. <p>303, rue Main</p> <ul style="list-style-type: none"> - La CCG cherche à libérer un étage complet d'ici mai 2016 et cela présente certaines difficultés. Brookfield doit donner son autorisation et, entre-temps, nous procédons aux mesures qui relèvent de notre autorité, par exemple le déménagement de petites unités. <p>Discussions</p> <p>En ce qui concerne le silo terminal de Richardson à Vancouver, combien de temps prévoyons-nous que la rénovation durera? Les mois de novembre et de décembre sont le temps ciblé pour ces rénovations.</p> <p>Au sujet d'un point d'intérêt, le président du syndicat mentionne que nous pourrions vouloir insister sur le besoin de partager l'information sur la sécurité, la santé et la sûreté et celle sur le Code du travail avec Brookfield. Nous avons toujours fait en sorte que les responsables des installations collaborent avec les Services à l'industrie à déterminer les priorités et, à leur tour, les SI collaborent avec le syndicat à cet égard. Nous n'obtenons pas toujours ce qui est prioritaire pour nous; cependant, plus nous pourrions consulter Brookfield, meilleur ce sera pour nous.</p>	<p><u>Mesure de suivi : CDF</u></p> <p>Envisager de fournir à Brookfield des renseignements au sujet de la participation des comités de SST des lieux de travail.</p>
<p>Nathan Gerelus, Jean-Sébastien Laforest, Bill Shea, Sylvie Rochon, Teri Friday, Randy Dennis, Gord Miles, John Mann et John Deptuck</p>		
<p>8.</p>	<p>CGC Apparel Proposal / Proposition concernant des vêtements de la CCG</p> <p>Nathan Gerelus aimerait soumettre aux membres une idée ou un concept concernant l'habillement d'employés de la CCG.</p> <p>Ce concept a pour objet l'examen d'un moyen stratégique plus général d'améliorer notre image et Nathan veut qu'il soit bien clair que cela n'a rien à voir avec les vêtements relatifs à la santé et à la sécurité. L'intention serait d'améliorer l'apparence professionnelle et l'identité de groupes déterminés d'employés de la CCG, d'améliorer l'impression qu'ont les clients, les intervenants, les producteurs et les membres du grand public qui traitent avec la CCG, et d'améliorer le sentiment de fierté et la mobilisation de certains groupes d'employés de la Commission.</p>	

	<p>Il n'est pas question d'un uniforme, mais plutôt d'un habillement de marque. Il existe un certain nombre de politiques dont il faudrait tenir compte. À ce jour, nous avons discuté de façon informelle du concept et avons reçu une réponse extrêmement positive de la part des employés et des gestionnaires. Cela a été porté à l'attention du CGD, dont les membres appuient aussi le concept.</p> <p>Prochaines étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtention d'une rétroaction du CNCPS et des gestionnaires des SI; - Si nous souhaitons aller de l'avant, nous créerions un comité avec des représentants du syndicat pour ensuite passer un marché avec un fournisseur. <p>Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le représentant du syndicat pour la région de l'Est est entièrement d'accord avec le concept, car celui-ci nous différencierait des autres entreprises. - Le représentant du syndicat pour la région de l'Ouest n'est pas sûr en ce qui concerne l'idée, à cause de la façon dont les installations portuaires sont organisées. En outre, il ne souhaite pas que nous nous mettions à stéréotyper les gens au moyen de codes de couleur. Les casques de sécurité et les gilets sont déjà très distincts dans notre milieu de travail. - Un dirigeant syndical demande qui paierait pour cela. Si ce n'est pas un uniforme, est-ce que ce sera un t-shirt ou une veste? Les employés seront-ils obligés de porter le vêtement; sinon, pourrait-il y avoir des mesures disciplinaires? Le dirigeant n'a pas d'opinion arrêtée au sujet du concept; cependant, si l'idée consiste à obliger les employés à porter des vêtements déterminés, il a des inquiétudes. - Avons-nous pensé au caractère saisonnier? <p>En réponse, Nathan Gerelus mentionne que la présentation de la question aujourd'hui a pour objet de la présenter en tant que concept. Il faudrait demander à un comité d'examiner tous ces facteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'un point de vue personnel, nous avons vu comment la valorisation de la marque peut faire une différence pour les employés en leur permettant de gagner le respect qu'ils méritent. - Nous ne sommes pas opposés à cela, l'idée d'un comité qui recueillerait de l'information et un certain éclairage serait bonne. - Il n'y a pas de mal à examiner la question. Nous comprenons que nous devons nous battre pour obtenir un certain respect à certains de ces endroits. - Il sera important d'aborder la question prudemment dans les communications avec les employés. <p>Décision</p> <p>Les membres approuvent la prochaine étape qui consiste à créer un comité qui examinera tous les aspects du concept de « l'habillement CCG ». Il est entendu que Nathan Gerelus mettra sur pied le comité, dont les membres proviendront des régions de l'Est et de l'Ouest, et de la représentation des syndicats; de plus, un représentant des Relations de travail participera aux travaux du comité.</p>	<p><u>Mesure de suivi :</u> <u>Nathan Gerelus</u></p> <p>Mettre sur pied un groupe de travail formé de membres des régions de l'Est et de l'Ouest, de représentants des syndicats et des Relations de travail, qui élaborera le concept de « l'habillement CCG ».</p>
Cheryl Blahey et Gord Miles		
9.	<p>Period 5 Financial Statements – Update / Le point sur les états financiers de la période 5</p> <p>On présente aux membres le point sur les résultats de fin d'exercice et un aperçu des états financiers de la période 5.</p> <p>Le CE informe les membres que nous pensions avoir une importante réduction des volumes de céréales cette année, étant donné que les producteurs s'attendent à des rendements moyens, mais cela ne semble pas être le cas. La moyenne que nous avons utilisée pour les projections de volume de céréales liées aux frais d'utilisation semble être très conservatrice. Il y a des limites à ce que nous pouvons faire avec les surplus et nous sommes en train d'examiner avec le Conseil du Trésor la question de savoir si nous avons une obligation quelconque de les remettre.</p>	

	<p>Michelle Dedieu, Gord Miles, Bob Kingston, Yannick Laberge, Bill Shea, Nathan Gerelus, John Deptuck et John Mann</p>
<p>10.</p>	<p>Performance Management Program / Programme de gestion du rendement</p> <p>On présente aux membres le point sur le Programme de gestion du rendement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au cours de l'exercice 2015-2016, 88 % des employés ont signé leur entente de rendement. Nous continuons d'œuvrer à faire augmenter ce nombre et considérons que le pourcentage mentionné plus haut est un très bon résultat, surtout qu'il s'agit d'un nouveau processus. - Nous sommes pleinement conscients que la panne de l'application a été une source d'irritants et nous avons réglé le problème. - Shannon Malo nous aidera à établir nos objectifs. - À l'avenir, nous avons l'intention d'insister sur la qualité des conversations. - Nous avons mené une enquête auprès des employés; le moment de l'enquête était toutefois mal choisi et seulement 20 % des employés ont répondu. Nous avons besoin de cette information pour savoir où faire de la mobilisation. - Nous souhaitons mettre l'accent sur l'avancement professionnel et les compétences techniques. En fin de compte, nous souhaitons bâtir notre effectif et la bonne occasion de le faire, c'est lorsque nous établissons les plans d'apprentissage. <p>Le CE informe les membres que la réduction du personnel nous oblige à très bien peser la façon dont nous pouvons perfectionner nos ressources humaines.</p> <p>Le président du syndicat attire l'attention sur l'inquiétude qu'ont certains employés au sujet de la possibilité que les questions de gestion ou de discipline apparaissent sur leur entente de rendement. La directrice des Ressources humaines indique que si ces approches sont communiquées par les gestionnaires et les superviseurs, les RH devront alors en être informées, de manière à pouvoir collaborer avec ces gestionnaires et superviseurs pour les aider à comprendre la bonne approche à utiliser.</p> <p>Le gestionnaire de la région de l'Est précise que les employés dont la classification est PI-04 ne règlent pas de questions disciplinaires et nous devons collaborer avec le syndicat si nous sommes informés de ces problèmes. Dans la région de l'Ouest, on demande à tous les gestionnaires des opérations de garder la formation à l'avant-plan de leurs préoccupations. La difficulté, ce sont les opérations, mais nous sommes toujours à la recherche d'occasions de dispenser une partie de la formation. Il y a beaucoup de plans d'autoformation et c'est à l'employé de mettre l'accent sur cela.</p> <p>Le CE informe les membres qu'à la séance sur le leadership d'octobre 2015, des représentants de l'École de la fonction publique du Canada feront une présentation sur l'apprentissage. Le gestionnaire national, Opérations et projets, indique que la CCG est très fière de la formation qu'elle a dispensée au cours de la dernière année et que la Commission a investi des sommes importantes, en particulier dans le programme PPIG. La CCG favorise et continue de promouvoir les plans d'apprentissage, et elle encourage tous les membres à faire de même, parce que l'apprentissage est important. Le représentant syndical de la région de l'Est mentionne que les employés ont tendance à compter plutôt sur les autres parce qu'ils ne sont tout simplement pas au courant et s'attendent simplement à ce que cela se produise. Tout est très structuré lorsqu'il s'agit de la gestion du rendement; on n'est toutefois pas certain que cette structure soit vraiment adaptée à l'environnement dans lequel travaille le personnel des régions. Le patronat mentionne que notre culture ne se prête pas à la gestion du rendement et qu'une approche collective a été établie; en outre, il est toujours ouvert aux idées quant à la façon d'améliorer les moyens d'accomplir cela.</p>
	<p>Michelle Dedieu et Bob Kingston</p>
<p>11.</p>	<p>MyGCHR update / Le point sur MesRHGC</p> <p>Le directeur des Ressources humaines informe les membres que c'est MesRHGC qui remplacera PeopleSoft et on en est actuellement au stade du développement. Nous prévoyons utiliser le nouveau système d'ici juin 2016. Il s'agit d'une fonction centralisée pour l'ensemble de la fonction publique. Nous allons renforcer les connaissances d'au moins six personnes qui iront suivre une formation à Ottawa, afin de s'assurer qu'ils possèdent les connaissances de base. Nous aurons aussi des séances de formation de formateurs. Le président du syndicat informe les membres que, du point de vue syndical, ce changement n'est pas parfait et que ce qui est le plus important pour lui et ses membres, c'est la convention collective qui entre en jeu.</p>

	Bob Kingston et John Mann	
12.	<p>Coaching Presentation / Exposé sur l'encadrement</p> <p>L'experte en la matière Christine Rogers est présente pour les discussions au sujet de ce point.</p> <p>On présente aux membres le plan quinquennal relatif à l'encadrement.</p> <p>Le président du syndicat signale aux membres qu'il y aura un sondage demandant des opinions et les aspects juridiques liés au sondage des employés. Cela sera gardé à l'esprit.</p> <p>Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les séances d'encadrement sont adaptées aux personnes; y a-t-il des modules ou uniquement la croissance personnelle? Il n'y a pas de module. - Les personnes qui auront la priorité sont celles qui auront suivi la formation en gestion collaborative. - À combien de personnes serons-nous en mesure de donner la formation? À probablement environ huit personnes pour commencer. <p>Décision</p> <p>Les membres sont d'accord avec le plan quinquennal d'encadrement.</p>	<p><u>Mesure de suivi : directeur des RH</u></p> <p>Garder à l'esprit le sondage au cours duquel on demandera des opinions sur les aspects juridiques du sondage du personnel.</p>
	John Deptuck, Teri Friday et John Mann	
13.	<p>Standing Item / Point permanent</p> <p>ICMS Update and Mental Health Training / Le point sur le SGIC – Formation en santé mentale</p> <p>L'experte en la matière Christine Rogers est présente pour les discussions au sujet de ce point.</p> <p>Les dernières admissions au programme de soutien par les pairs ont eu lieu à l'automne 2012. Il y a un besoin pour de nouveaux pairs aidants, car il y a manifestement un intérêt, en particulier dans les silos terminaux de la région de l'Ouest, à Thunder Bay dans la région de l'Est et généralement à l'AC aussi. Un maximum de dix personnes sera retenu pour participer au programme (4 dans la région de l'Est, 4 dans la région de l'Ouest et 2 à l'AC). Il est recommandé qu'un des pairs aidants du syndicat et un pair aidant actuel fassent les entrevues relatives à ce processus.</p> <p>Il y a actuellement 26 pairs aidants et cela ferait passer le total à 36 pairs. On rappelle aux membres la vision du CE selon laquelle tous les employés de la CCG finiront par être des pairs aidants et nous œuvrons à l'accomplissement de cette vision.</p> <p>Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y aura-t-il une option bilingue – oui, sans aucun doute. - Nous avons de nouveaux employés de PPIG dynamiques et espérons que nous pourrons les faire participer. En espérant avoir certaines occasions, nous aurons la formation en communications et règlement des conflits en milieu de travail (CRCMT) et en Certificat en gestion concertée (CGC), et nous n'avons pas l'intention de dispenser cette formation avant février. - Certaines personnes peuvent-elles indiquer leur appartenance? Par équité pour tous, il existe un processus et nous devons le suivre. 	

	Michelle Dedieu, Nathan Gerelus et Bill Shea	
14.	<p>Standing Item / Point permanent</p> <p>Transformation of Pay Administration Services (Phoenix and Pay Centre) Update / Le point sur la transformation des services d'administration de la paye (Phénix et Centre des services de paye)</p> <p>Nicole Tymko est présente pour discuter de ce point.</p> <p>On présente aux membres le point sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Le regroupement des services de paye et le système de paye.</u> – Le Centre des services de paye a transféré près de 75 000 dossiers d'employé, dont ceux de la CCG. Le nouveau système Paye pour services supplémentaires (PSS) a été mis en œuvre et Phénix le sera plus tard que prévu, en février 2016. La CCG continuera de collaborer avec le Centre des services de paye, car certains problèmes persistent. Dans les régions, nous essayons de faire régler ces questions en priorité (c.-à-d. les déductions finales). Nous représentons 0,16 % de l'effectif de la fonction publique, mais nous insistons sur le fait que nous sommes importants et que nous avons besoin de faire régler nos problèmes de paye. Le Centre des services de paye a eu à régler beaucoup de problèmes, mais cela lui a permis d'acquérir une meilleure compréhension de ses stratégies. Le Centre fonctionne avec un modèle à trois volets : 1) Invalidité et décès, 2) Nouveaux employés et cessation d'emploi et 3) Heures supplémentaires. Les volets 1 et 2 sont prioritaires. <p>Le Centre des services de paye a organisé un service à plusieurs niveaux pour traiter la charge de travail actuelle. Les services téléphoniques ont un processus de contrôle des appels et sont en train d'analyser le débit.</p>	
	Michelle Dedieu, Bob Kingston, John Mann, Bill Shea et Sylvie Rochon	
15.	<p>Payment of Overtime and Acting Pay</p> <p>Collective agreement section 29.04 (b) "The Employer shall endeavour to make cash payment for overtime in the pay period following that in which the credits were earned."</p> <p>Paiement des heures supplémentaires et de la rémunération d'intérim</p> <p>Article 29.04 (b) de la convention collective « L'employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits sont acquis. »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le syndicat se dit satisfait d'apprendre que la CCG s'efforce de régler cette question. Il reste toutefois que ces retards sont très troublants pour les employés. Il n'est tout simplement pas acceptable de devoir attendre six semaines pour recevoir la rémunération d'heures supplémentaires et plus longtemps pour la rémunération d'intérim. La direction a indiqué au Centre des services de paye que les heures supplémentaires sont obligatoires et elle insiste pour que la rémunération soit traitée dans les plus brefs délais. À la mi-octobre, la directrice des RH téléphonera à son contact pour voir comment rattraper l'arriéré. <p>La directrice des RH informe les membres que nous avons la chance de pouvoir compter sur deux employés de la rémunération qui s'occupent activement de ces questions, et elle salue leurs efforts. Par contre, il est tout aussi important que les employés soumettent les problèmes qu'ils rencontrent au groupe de soutien opérationnel. En réponse à une question, on précise qu'il faut signaler toute préoccupation ou tout problème à Nicole Tymko, surtout si l'employé a un problème qui n'est pas réglé dans un délai raisonnable et que la communication doit se faire par l'intermédiaire du superviseur. Il importe de fournir à Nicole le nom de l'employé et le numéro du dossier.</p> <p>Voici comment les fournisseurs de services du Centre de services de paye traitent les heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le superviseur des opérations approuve les heures supplémentaires et envoie l'information aux Finances; - La deuxième semaine, l'information est envoyée au Centre des services de paye jusqu'à ce qu'un conseiller en rémunération puisse la traiter; - La norme de service est de 4 à 6 semaines avant le début du traitement et de 9 jours 	

	<p>avant que la rémunération soit autorisée;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'estimation des heures supplémentaires est de 4 à 5 semaines au Centre des services de paye. <p>Le président du syndicat mentionne que le Centre des services de paye a conçu une norme pour éviter de respecter la convention collective et que cela ne fonctionne pas. Les employés sont au service de la CCG et c'est à celle-ci qu'il incombe de dire au Centre des services de paye qu'il ne respecte pas la convention collective. La directrice des Ressources humaines indique que la bonne nouvelle, c'est que l'entrée en service du système Phénix éliminera le retard de 4 à 6 semaines.</p> <p>Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y a-t-il une façon d'éviter d'éliminer la vérification maintenant? Non, parce que, à l'heure actuelle, le respect de la convention collective exige qu'elle soit effectuée par le conseiller en rémunération. - Quand serons-nous en mesure de fournir un accès à nos superviseurs? La vérification finale a toujours été la responsabilité du conseiller en rémunération. <p>Le CE mentionne que c'est plus une question de savoir si c'est quelque chose que les gestionnaires peuvent faire et si nous sommes prêts à prendre le risque plutôt que de faire vérifier le tout par le conseiller en rémunération. La directrice des Ressources humaines posera de nouveau la question au Centre des services de paye et insistera sur la préoccupation selon laquelle un retard de 8 à 9 semaines a d'énormes conséquences pour les employés de la CCG.</p> <p>On informe les membres que, pour le Centre de services de paye, la priorité de la rémunération d'intérim est basse et que le traitement est effectué selon le principe du « premier arrivé, premier servi ».</p> <p>On soulève la question des problèmes que nous a causés le congé de maternité. Il est mentionné que ces problèmes ont été résolus.</p> <p>En ce qui concerne le revenu d'appoint, il n'y a aucune façon dans le système de traiter ce revenu autre que le fait de devoir le soumettre de nouveau. Cela peut être fait manuellement de notre côté et Nicole ainsi que son équipe œuvreront à entrer les six premiers mois, puis nous nous engagerons à faire ce travail trimestriellement.</p> <p>Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptons-nous sur la disponibilité de Phénix en février? On nous a informés que tout devrait être corrigé d'ici février 2016. - Le revenu d'appoint sera traité par le service de soutien des opérations à compter de novembre 2015 pendant les six premiers mois, puis des ajustements trimestriels seront effectués. - L'intérim sera examiné. - Selon les rumeurs, il se peut qu'il y ait des griefs au sujet du paiement trimestriel. Est-ce le cas? Le président du syndicat répond que c'est tout à fait exact. - Pouvons-nous convenir que le traitement de la paye et les retards du Centre des services de paye feront passer ces griefs au niveau final? Le CE confirme qu'il en sera ainsi. - On s'inquiète de savoir si le grief corrigera vraiment le problème. Le syndicat mentionne qu'il doit montrer qu'il reçoit des plaintes. 	<p>Mesure de suivi : directrice des Ressources humaines Communiquez avec Miramichi et les informer que la CCG est prête à prendre le risque et à demander à ses gestionnaires de régler le problème des heures supplémentaires.</p>
	Michelle Dedieu, Bob Kingston, Yannick Laberge, Nathan Gerelus et Gord Miles	
16.	<p>Standing Item / Point permanent</p> <p>People Planning / Planification des ressources humaines</p> <p>On fait le point à l'intention des membres sur les activités de planification des ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un Plan des ressources humaines à l'échelle de la CCG pour 2015-2018 a été approuvé par le CGD – voir le bulletin du personnel du 1^{er} octobre 2015. - La CCG a élaboré un plan triennal – le syndicat en recevra un exemplaire. <p>Discussions</p>	

	<p>Le président du syndicat soulève la question de la dotation d'un poste unilingue dans l'Est (Montréal). La CCG a fait exécuter trois processus distincts à Québec, à Baie-Comeau et à Montréal, au niveau BBB. La direction mentionne qu'elle attend l'évaluation de la langue de quelques candidats et espère qu'elle aura du succès. Il est mentionné que, selon les discussions, les gens avaient convenu que la meilleure façon d'aborder la question consistait à essayer d'obtenir des candidats bilingues au départ.</p> <p>À Thunder Bay, le personnel a exprimé au comité patronal-syndical local le désir de recevoir une formation en français et c'est une question dont la direction s'occupe.</p>	
<p>17.</p>	<p>Standing Item / Point permanent Employment Equity & Diversity / Équité en matière d'emploi et diversité</p> <p>On fait le point pour les membres sur les activités relatives à l'équité en matière d'emploi et à la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan d'action relatif à l'équité en matière d'emploi et à la diversité 2015-2020 - on a élaboré un plan quinquennal qui a été approuvé par le CGD. Le plan a été communiqué aux employés, accompagné d'un résumé, et un exemplaire sera envoyé au syndicat. - Les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi et à la diversité de la Commission canadienne des grains sont axés sur la représentation, le respect en milieu de travail et l'apprentissage. - Un résumé de l'examen des systèmes d'emploi a été affiché sur PersonNet. Un exemplaire sera fourni au syndicat. <p>La dernière analyse de l'effectif effectuée en 2010 a permis de déterminer que la seule lacune importante en matière de représentation à la CCG concernait les femmes dans la catégorie technique (plus particulièrement le groupe PI) et nous examinons la possibilité d'utiliser le programme PPIG pour améliorer les chiffres dans cette catégorie. Bien qu'aucune lacune importante n'ait été repérée dans le cas des minorités visibles, la CCG a demandé au consultant d'inclure ce groupe dans la vérification de l'existence d'obstacles potentiels, en prévision des données du recensement de 2011 qui pourraient avoir une incidence sur les taux de représentation, ce qui créerait une lacune dans le groupe des minorités visibles.</p>	
<p>18.</p>	<p>Standing Item / Point permanent Official Languages / Langues officielles</p> <p>On fait le point qui suit à l'intention des membres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le comité sur les langues officielles n'a pas entendu parler de problème. - On examine la possibilité de renouveler la composition du comité pour que toutes les régions y soient représentées. - À la dernière réunion, les membres se sont dits intéressés à en savoir plus au sujet des langues officielles avant de passer à la planification. - Nous travaillons actuellement à l'élaboration du prochain plan triennal. - Nous avons présenté notre rapport annuel sur les langues officielles. Dans le cas de la CCG, la pratique de l'organisme qui consiste à utiliser Mango a été mentionnée dans le dernier rapport d'Objectif 2020. - En septembre, nous avons célébré la Journée de la dualité linguistique, ce qui a permis de très bien sensibiliser et éduquer le personnel. 	
<p>19.</p>	<p>Other / Autres Néant</p>	
<p>20.</p>	<p>Date of next meeting / Date de la prochaine réunion Date en avril – à confirmer</p>	