

Ressources naturelles Canada
Comité consultatif patronal-syndical ministériel
Procès-verbal de la réunion du 23 avril 2021, de 9 h à 11 h
Vidéoconférence

Présidente et coprésident

Julie Jobin, présidente, ACEP

Jean-François Tremblay, coprésident, sous-ministre

Membres de RNCan

Shawn Tupper, sous-ministre délégué

Frank Des Rosiers, SMA-SPSI

Jeff Labonté, SMA-STM

Drew Leyburne, SMA-STE

Glenn Hargrove, SMA-TMX

Jeannine Ritchot, SMA-SCP

Vik Pant, scientifique principal, BSP

Mollie Johnson, SMA- SEFEC

Michel Gould, DPAE, DAE

Shirley Carruthers, SMA-SGSI et DPF

Beth MacNeil, SMA-SCF

Heather Beaton, avocate générale et directrice exécutive, Services juridiques

Anne Casault, DPRH-SGSI

Catherine Désormeaux-Dufour, directrice, GMTB-DGRH-SGSI

Agents négociateurs

Ann Therriault, présidente, Équipe de consultation nationale de RNCan, IPFPC

Michael Sargent, VPR transitionnel, AFPC-UCET

Shimen Fayad, président nationale, AFPC-STSE

Invitée

Trudy Samuel, directrice, Cabinet du sous-ministre, Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Absents

Angie Bruce, DG-SAAR

Paul Cameron, gérant d'affaires, FIOE

Ming Mei Pan, représentant ACAF

Grant Boland, conseiller en relations de travail, ACAF

Amandeep Garcha, président local, ACEP

Secrétaire de séance

Denis Gosselin, conseiller principal en relations de travail, Relations de travail, GMTB-DGRH-SGSI

Acronymes et abréviations

ACAF	Association canadienne des agents financiers
SMA	Sous-ministre adjoint
DAE	Direction de l'audit et de l'évaluation
DPAE	Dirigeant principal de l'audit et de l'évaluation
ACEP	Association canadienne des employés professionnels
DPF	Dirigeant principal des finances
SCF	Service canadien des forêts
APRH	Agent principal des ressources humaines
DDPIS	Direction du dirigeant principal de l'information et de la sécurité
SGSI	Secteur de la gestion et des services intégrés
SCP	Secteur des communications et du portefeuille
DG	Directeur général
CMCPS	Comité consultatif patronal-syndical ministériel
SMD	Sous-ministre délégué
SM	Sous-ministre
ETS	Secteur de la technologie de l'énergie
DGRH	Direction générale des ressources humaines
SAAR	Secteur des affaires autochtones et de la réconciliation
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
SEFC	Secteur des énergies faibles en carbone
STM	Secteur des terres et des minéraux
SJ	Services juridiques
BGGP	Bureau de gestion des grands projets
RNCan	Ressources naturelles Canada
BSP	Bureau du scientifique principal
BCP	Bureau du Conseil privé
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
PPT	PowerPoint
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
DGR	Directeur général régional
SPSI	Secteur de la politique stratégique et de l'innovation
BPSIMH	Bureau de la politique stratégique et de l'investissement en matière d'hydrocarbures
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
TMX	Agrandissement du réseau de Trans Mountain
UCET	Union canadienne des employés des transports
STSE	Syndicat des travailleurs de la santé et de l'environnement
RPV	Réseau privé virtuel
GMTB	Gestion du milieu de travail et bien-être

Ressources naturelles Canada
Comité consultatif patronal-syndical ministériel
Procès-verbal de la réunion du 23 avril 2021, de 9 h à 11 h

Point	Sujet	Décision/mesure
1.	<p>Commentaires introductifs et approbation de l'ordre du jour</p> <p>Julie Jobin, en tant que présidente, souhaite la bienvenue aux participants. Elle demande aux membres de se présenter. Elle propose ensuite l'acceptation du procès-verbal et de l'ordre du jour, lesquels sont approuvés.</p>	
2.	<p>Diversité et inclusion</p> <p>Julie Jobin demande à Trudy Samuel, du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, de présenter le sujet de la diversité et de l'inclusion. Trudy explique que son rôle est d'élaborer un cadre habilitant avec des mesures concrètes pour améliorer la diversité et l'inclusion à RNCan, ainsi que d'élaborer des programmes et des politiques qui sont inclusifs de par leur conception et qui engendrent des avantages sociaux positifs pour les communautés vulnérables et les groupes sous-représentés.</p> <p>Trudy Samuel expose ensuite les huit (8) principes directeurs, y compris la création d'une culture de la sécurité, l'établissement d'une solide base de données probantes, l'adoption du principe « rien pour nous sans nous » et ancrer la diversité et l'inclusion dans l'ADN de RNCan. Les résultats prévus sont triples : changer la culture (établir une culture d'inclusion), refléter la diversité et promouvoir l'inclusion et mettre à jour la politique et les programmes (s'assurer qu'ils sont inclusifs et sans racisme systémique et sans barrières). Les cinq piliers sont indiqués : relever le défi des données, regarder à l'intérieur (avec les partenaires pour des mesures réelles) et regarder à l'extérieur : main-d'œuvre du secteur des ressources naturelles, faire progresser la réconciliation avec les Autochtones et appliquer une démarche complète.</p> <p>Le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion relève du sous-ministre et travaille avec le comité des cadres supérieurs pour établir et mettre en œuvre, entre autres, un plan ministériel et une gouvernance de la diversité et de l'inclusion. Le Bureau est lié à une équipe consultative et à un réseau d'employés. Il a un certain nombre d'objectifs clés, notamment l'élaboration d'un plan d'action ministériel pour la diversité et l'inclusion et la prestation d'un soutien logistique et pour faciliter la mobilisation des secteurs et des réseaux d'employés. Trudy</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>informe les membres que la prochaine étape est de socialiser le cadre et d'identifier les dirigeants des secteurs. Le Ministère en est encore à ses débuts et il est temps d'élaborer des communications significatives.</p> <p>Anne Casault discute ensuite du travail requis au sein du pilier de la main-d'œuvre de RNCan qui relève du mandat des RH. Certains des renseignements portent sur les données des RH, y compris l'élaboration et la mise à jour de la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi (auto-identification) et les normes en matière de présentation de rapports pour soutenir les décisions fondées sur des données probantes relatives aux programmes et aux services pour la main-d'œuvre. De plus, on mentionne qu'une stratégie sur l'acquisition de compétences a été élaborée, ce qui comprend une orientation et des outils pour les conseillers en RH et les gestionnaires d'embauche. L'équipe des RH examine actuellement les programmes d'accueil, d'apprentissage, de leadership et de perfectionnement afin d'intégrer le point de vue de la diversité et de l'inclusion. L'accent sera mis sur le recrutement et l'accueil des personnes, la prestation d'une expérience aux employés dans laquelle toutes les personnes progressent et qui est axée sur le leadership et le perfectionnement. Le Ministère continuera de travailler étroitement avec les réseaux des employés et les communautés afin de remplir leurs mandats respectifs. Un secrétariat au sein des RH est mis en place.</p> <p>Anne offre aussi un aperçu des chiffres sur l'emploi et l'équité.</p> <p>Ann Therriault parle de son expérience en matière d'auto-identification. Il y a eu des difficultés avec l'auto-identification du personnel et elle souligne la nécessité de faire en sorte que les employés se sentent en confiance pour s'auto-identifier. En ce qui concerne les réseaux d'employés, ils ont débuté en 2001 et la plupart avaient dans leur titre le mot « consultatif ». Il y a eu de nombreux comités et un grand nombre de personnes ont participé à plusieurs d'entre eux. Elle recommande que ces types d'activités soient saisis dans l'application de gestion du rendement de la fonction. Les syndicats siègent sur un comité consultatif, mais elle demande comment les syndicats pourraient participer davantage à cette stratégie.</p> <p>Anne Casault convient avec Ann Therriault que nous avons besoin d'une stratégie de participation pour le Ministère qui se concentre sur l'importance de connaître les raisons de l'auto-identification.</p> <p>Trudy Samuel indique qu'il s'agit de rendre le milieu de travail plus humain. On souhaite que les cadres intermédiaires fassent preuve de</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>plus d'humanité en milieu de travail. Son bureau prépare actuellement des études de cas sur le racisme et l'exclusion qui affectent les gens.</p> <p>Jean-François Tremblay remercie Ann Therriault et mentionne que nous avons besoin de la participation de tous les paliers et qu'un changement de culture est requis au sein du Ministère et de la fonction publique. Pour lui et Shawn Tupper, la diversité, l'inclusion et la santé mentale sont les priorités de leurs programmes – la façon dont nous nous comportons et travaillons ensemble. Nous devons commencer à tous les niveaux pour aller de l'avant.</p> <p>Jeff Labonté s'adresse ensuite aux membres du comité à propos du programme Réduire l'écart dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Une petite équipe de femmes du Secteur des terres et des minéraux (STM) ont conçu et lancé avec succès le programme pilote Réduire l'écart avec un financement de démarrage du fonds d'innovation du STM. Le programme accélère la réintégration des femmes et des Autochtones dans des carrières en STIM après une absence de cinq années ou plus du milieu de travail. Le projet pilote a été lancé en février 2019 et a reçu 135 demandes à la suite d'une campagne de sensibilisation mettant à profit des réseaux informels.</p> <p>Dans le cadre du programme Réduire l'écart, on a embauché, en fin de compte, quatre participants de partout au Canada, soit de Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario et de Terre-Neuve-et-Labrador. Les participants ont eu la possibilité de demeurer dans leurs propres communautés.</p> <p>Chaque participant a accompli un mandat d'un an au niveau 2 de la classification du groupe Sciences physiques qui a débuté par la participation à un camp sur la politique relative aux sciences de RNCan. Ils ont ensuite effectué deux stages d'une durée de six mois chacun, un en politique et un en science, afin de renforcer l'intégration des sciences et de la politique et les liens entre les directions. Dans les quatre cas, les participants ont pu prolonger leurs contrats en dehors du programme.</p> <p>Ann Therriault souligne que l'équipe a communiqué avec elle au début du programme. Elle indique qu'une professeure de l'Université d'Ottawa, Ruby Heap, se penche sur la question d'amener les gens en milieu de carrière et qu'il serait utile de la consulter.</p>	
3.	Santé mentale	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>Ann Therriault informe le comité de son expérience personnelle avec la dépression et de certaines stratégies et des trucs qu'elle a appris pour lutter contre la dépression et prendre soin de nous-mêmes.</p> <p>Elle explique que les SMA doivent donner l'exemple et prendre de petites pauses pour montrer aux employés qu'il est important de prendre du temps pour soi-même. Elle parle d'une technique qu'elle a utilisée pour traiter le besoin de prendre soin de nous-mêmes : CAARR (faire le point, reconnaître ses sentiments et leur permettre d'exister, tenter de voir à quels besoins non comblés ils sont associés; se débarrasser de ces sentiments et voir s'il est raisonnable de se demander ou de demander à d'autres de combler ces besoins.</p> <p>L'espace de travail a changé et les comportements doivent aussi changer. Nous devons être francs sur ce que nous ressentons. En anglais, Illness (maladie) débute par « I » (je), mais si on remplace le « I » par « We » (nous), ça devient Wellness (mieux-être).</p> <p>Jean-François Tremblay affirme qu'il ne s'agit pas d'une question de déni, mais de partage entre nous. Nous devons trouver des pratiques exemplaires et faire preuve d'un bon jugement pour trouver les meilleures solutions.</p> <p>Beth MacNeil indique qu'elle a apprécié la présentation d'Ann Therriault. Frank Des Rosiers convient qu'il s'agit encore de parler des choses ouvertement. Le sujet était tabou, mais nous devons nous féliciter des progrès que nous avons accomplis. Nous devons continuer pour le bien-être de l'équipe. Il reconnaît aussi que les employés trouvent qu'il est difficile de se concentrer à la maison. Le personnel doit reprendre son souffle et a besoin d'espace.</p> <p>Mike Sargent se souvient d'une réunion il y a quelques années, qui avait eu lieu de 19 h 30 à 20 h avec le sous-ministre et les RH; l'ironie ne lui a pas échappé. Cette semaine, à trois occasions, un SMA a dit à ses employés d'appeler le représentant de leur agent négociateur. Il voit la lumière au bout du tunnel.</p> <p>Shimen Fayad remercie Ann Therriault pour sa présentation et pour la façon dont elle s'exprime lors des réunions. Elle répète ce que Frank Des Rosiers a dit à propos du fait que les employés trouvent qu'il est difficile de se concentrer à la maison.</p>	
4.	Mises à jour	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>a) Projet de loi C-65</p> <p>Anne Casault rappelle que le 1^{er} janvier 2021, le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> est entré en vigueur. Les politiques, les directives et les mécanismes de recours en lien avec les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail, jusqu'ici distincts, ont été combinés en un seul recours. Le sous-ministre a présenté la politique de RNCan aux employés en janvier par courriel.</p> <p>L'équipe des valeurs, de l'éthique et du mieux-être en milieu de travail a été désignée pour recevoir toutes les plaintes de harcèlement et de violence pour le Ministère, ainsi que pour tenir à jour les politiques, les directives, la formation et les processus, alors que l'équipe de la santé et de la sécurité au travail demeure responsable des évaluations du milieu de travail.</p> <p>Pour ce qui est des prochaines étapes, on a élaboré ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulaire en ligne pour permettre le dépôt anonyme d'avis; • guide de l'employé renouvelé avec davantage de ressources axées sur les victimes/survivants; • outils et ressources supplémentaires pour les gestionnaires et les employés sur la violence familiale; • outils en ligne pour aider les employés à déterminer les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail et à faire partie de la solution. <p>L'équipe des valeurs, de l'éthique et du mieux-être en milieu de travail continuera de travailler en collaboration avec ses partenaires, y compris les agents négociateurs, pour élaborer ces outils et ces ressources.</p> <p>Catherine Désormeaux-Dufour souligne que 41 consultations ont eu lieu et qu'il s'agit d'un signe positif. Les cadres supérieurs ont participé à la prévention des incidents, et seulement un cas a fait l'objet d'une enquête complète. RNCan fait partie de la moitié des ministères qui ont mis en œuvre leur nouvelle politique dans les délais prévus.</p>	
	<p>b) Avenir du travail</p> <p>Shirley Carruthers souligne que beaucoup de travail a été effectué pour un retour au travail éventuel – accueil, stratégie de recrutement, TI, etc. Un groupe de travail a été mis sur pied pour examiner la transformation</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>de l'espace, la science, les gens et la culture et l'habilitation. Le groupe responsable de la transformation de l'espace examine l'état de préparation du Ministère et jusqu'où nous souhaitons aller. L'équipe de l'audit et de l'évaluation a consulté 150 personnes, et ce que l'on entend jusqu'à présent, c'est que les employés souhaitent avoir la possibilité de travailler à domicile et au bureau. Le Ministère examinera la possibilité de créer une plus grande collaboration dans les espaces de travail. On s'attend à ce que les consultations continuent en mai et que d'ici la fin mai, un plan soit établi.</p> <p>Ann Therriault met en garde le Ministère contre le fait d'accorder aux employés ce qu'ils souhaitent et non ce dont ils ont besoin. Certaines femmes préfèrent continuer de travailler à la maison, et elle se demande si cela est bon et mieux pour elles-mêmes et la progression de leur carrière. Seraient-elles considérées comme faisant partie d'une classe d'employées à part?</p> <p>Shawn Tupper affirme qu'il s'agit d'une préoccupation pour les sous-ministres, lesquels ont tenu des discussions à divers niveaux. Il indique que la productivité dans un carrefour est une préoccupation. Il mentionne également que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a discuté de la façon d'aller de l'avant à l'avenir.</p>	
	<p>c) Stationnement</p> <p>Shirley Carruthers commence la discussion en affirmant que le stationnement est un sujet de préoccupation pour les employés. Le complexe de la rue Booth héberge maintenant 257 espaces (une réduction de 70 pourcent). Le Ministère a besoin d'une flexibilité pour les employés, et RNCan passe à un modèle de stationnement hybride le 1^{er} juin :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les utilisateurs mensuels seront transférés au 555, rue Booth et au FEC; • le 580, rue Booth sera désormais un stationnement journalier (maximum de 12,50 \$/jour); <ul style="list-style-type: none"> ○ utilisation d'une application pour réserver et payer. <p>RNCan examine l'option de mettre un système de navettes en place qui relierait la station la plus proche du système léger sur rail (Pimisi)/d'OC Transpo/du carrefour de la STO dans les environs du complexe de la rue</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>Booth. Le système de navettes serait mis en place pendant la fermeture de la Ligne Trillium.</p> <p>Ann Therriault soulève une question sur la disponibilité des espaces pour les motocyclettes et des supports à vélos. Shirley Carruthers indique qu'il y aura des espaces de stationnement pour les motocyclettes au 601, rue Booth (près des quais de chargement) et un enclos pour 75 bicyclettes au 580, rue Booth, en plus des autres supports à vélos du complexe de la rue Booth.</p>	
	<p>d) Paye</p> <p>Anne Casault affirme qu'elle est satisfaite des bonnes relations qu'entretient le Ministère avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) qui administre la paye pour RNCan.</p> <p>En février 2018, RNCan avait un arriéré de 11 000 cas touchant plus de 4 100 employés, et en février 2021, l'arriéré avait diminué à 5 700 cas en lien avec 3 500 employés. Le modèle de SPAC fonctionne sur les normes de service, et des 5 700 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 % respectent les normes de service; • 16 % sont de 0 à 45 jours en dehors des normes de service; • 60 % sont supérieurs à 45 jours en dehors des normes de service et sont considérés comme étant des arriérés. En 2019, SPAC a présenté un nouveau plan triennal pour la rémunération des RH, mettant en évidence la meilleure façon de déployer les ressources pour résoudre les problèmes liés à la paye au cours des trois prochaines années. Leur plan comprend plusieurs initiatives telles que la stratégie de réduction de l'arriéré; • le travail sur les dossiers de RNCan a débuté en juillet 2020 et un des engagements de SPAC est de fermer 95 % des 1 987 cas à l'étude, entre juillet 2020 et le 9 mars 2021; • le dernier rapport de SPAC indique un taux d'achèvement de 71 % (1^{er} mars 2021). • RNCan estime qu'une prolongation de trois à quatre mois sera requise pour SPAC pour clore tous les cas à l'étude. <p>RNCan a un rôle actif à jouer et doit s'assurer que les dossiers de dotation sont complétés dans les délais prévus. Les principaux cas en matière de paye concernent les nominations intérimaires, et un groupe du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) examine celles-ci.</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>RNCan a lancé l'initiative sur les délais d'exécution des RH à la paye à l'automne 2020. Conformément au calendrier du BDPRH, l'initiative nécessitait que les mesures des RH soient saisies et mises en œuvre dans le système de 1 à 10 jours avant la date d'entrée en vigueur afin de réduire la probabilité de risque de problèmes en lien avec Phénix et assurer une rémunération en temps opportun et exacte. Des résultats positifs ont immédiatement été obtenus; RNCan est passé d'une moyenne de 49 % des transactions complétées en temps opportun à 89 %. Des progrès considérables ont été réalisés en trois ans, même si nous ne sommes pas rendus là où nous le souhaiterions.</p> <p>Ann Therriault parle des problèmes qu'elle a avec Phénix et du fait de ne pas avoir de paye et mentionne qu'il s'agit du type de problème qui affecte le sentiment de maîtrise, de sûreté et de sécurité des gens. Nous devons trouver une façon de traiter les cas de façon plus humaine.</p> <p>Shimen Fayad demande si les gestionnaires ont reçu un rapport tous les vendredis sur les employés recevant une faible rémunération ou aucune paye, et si les gestionnaires en parlent avec les employés. Anne Casault informe les membres que nous recevons des rapports lorsqu'un employé ne reçoit pas de paye pendant quatre semaines, et que nous en parlons avec les employés. Shimen Fayad indique que s'il y a un problème avec un point de décision, les employés peuvent rencontrer l'agent négociateur pour tenter de résoudre le problème au palier suivant.</p>	
	<p>e) Santé mentale</p> <p>Anne Casault présente une mise à jour sur les activités relatives à la santé mentale à RNCan. Le 18 janvier 2021, la nouvelle stratégie sur la santé mentale et le bien-être en milieu de travail de RNCan pour 2020-2023 a été lancée. Un courriel a été envoyé à tous les employés afin de les sensibiliser à cette nouvelle stratégie.</p> <p>Pour ce qui est du renforcement des capacités, l'équipe du mieux-être a aussi élaboré, en collaboration avec ses partenaires, une boîte à outils en santé mentale pour les gestionnaires. La boîte à outils des gestionnaires a été créée pour servir de guide aux gestionnaires lorsqu'ils doivent traiter des questions ou des préoccupations relatives à des sujets tels que le leadership et la culture ou la participation et la motivation des employés, la diversité et l'inclusion, la perte d'un employé, la violence familiale et ainsi de suite.</p> <p>En ce qui concerne la participation et la sensibilisation, un réseau</p>	

Point	Sujet	Décision/mesure
	<p>d'ambassadeurs de la santé et du bien-être a été créé. Entre autres, le réseau aidera à faire participer les employés au niveau local et aidera à l'échange de renseignements sur le bien-être et les programmes de RNCan.</p> <p>Le 17 mars 2021, l'équipe des valeurs, de l'éthique et du mieux-être en milieu de travail a officiellement lancé sa série de conférences intitulée Power Up! / Atouts pour tous! dont le but est d'inviter tous les mois des experts à venir parler de divers sujets avec les employés de RNCan. Par exemple, en juin (Semaine de la santé des hommes), en juillet (Journée internationale des auto-soins), en août (Journée internationale de la jeunesse et la Journée internationale de sensibilisation aux surdoses). Les autres sujets comprendront le chagrin et le deuil, les troubles de l'alimentation et de la personnalité, la dépression.</p> <p>Le sujet de la prochaine semaine de la santé mentale (du 3 au 9 mai) est Soyons conscients de nos sentiments et comprendra une présentation d'Ann Therriault qui parlera de son expérience avec la dépression, et de Caitlin Sigg, laquelle discutera de problèmes nutritionnels et de personnalité.</p> <p>Pour ce qui est du troisième pilier, l'harmonisation stratégique, RNCan souhaite adapter sa stratégie à celle pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail, à la norme nationale pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et aux priorités du greffier du Conseil privé.</p>	
5.	<p>Tour de table</p> <p>Ann Therriault indique qu'elle a été surprise d'apprendre que la réunion n'était que d'une durée de deux heures. Elle demande que plus de deux heures soient prévues pour les futures réunions du Comité consultatif patronal-syndical ministériel (CCPSM). Elle souligne également le travail qu'elle a effectué avec Vik Pant sur la science, y compris les événements. Lors de la prochaine réunion du CCPSM, ils souhaitent communiquer les progrès réalisés en lien avec l'avancement professionnel, le transfert et le partage des connaissances et la science (autres aspects). Elle remercie Vik Pant pour son travail.</p> <p>Frank Des Rosiers rappelle aux membres le budget de lundi. RNCan a obtenu 711 millions de dollars et le tableau général pour le Ministère est positif. Il a tenu à remercier tous les employés pour leur travail.</p>	<p>Revoir la durée des prochaines réunions du CCPSM.</p> <p>Prévoir un point à l'ordre du jour sur la science lors de la prochaine réunion du CCPSM.</p>

Point	Sujet	Décision/mesure
6.	<p data-bbox="228 306 643 338">Prochaine réunion et mot de la fin</p> <p data-bbox="228 375 1057 569">Jean-François Tremblay remercie les membres pour cette réunion constructive et pour avoir exprimé leurs opinions. Il mentionne que RNCan a d'énormes priorités et que les gestionnaires continueront de travailler fort. Il reconnaît que le personnel de RNCan fait un travail fantastique.</p> <p data-bbox="228 606 581 638">La séance est levée à 11 h 04.</p>	