



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

Date : 20 mars 2024/March 20, 2024      Heure/time : de 9 h à 15 h 30/9:00 am to 3:30 pm  
Lieu/Location : 303, rue Main, 14<sup>e</sup> étage, salle de conférence, en ligne à l'aide d'un lien MS Teams

Membres/Members :  
Coprésidents/Co-chairs : Jocelyn Beaudette et Milton Dyck  
Cheryl Blahey, David McKenzie, Dennis Tong-Ly, Esther Salvano, Gino Castonguay,  
John Mann, John Deptuck, Jon Friesen, Karl Daher, Kristin Bowler, Patti Charach, Michelle Holigroski,  
Pascal Arpin et Steve Faria

Absents : Gai Sta Maria et Michelle Dedieu

N° du point	Sujet
<b>Mercredi 20 mars 2024</b>	
9 h	<p><b>Mot de bienvenue – Les coprésidents Jocelyn Beaudette et Milton Dyck</b></p> <p>Jocelyn et Milton souhaitent la bienvenue à tous les membres.</p> <p>Reconnaissance du territoire : Milton Dyck</p>
9 h 05	<p><b>Mise à jour de la commissaire en chef/Chief Commissioner Update</b></p> <p>La commissaire en chef fait un survol des initiatives sur lesquelles la Commission s'est penchée.</p> <p>Activités des intervenants :</p> <p>Événements en personne principalement en Saskatchewan et en Alberta; activités virtuelles avec les intervenants de l'Est du Canada; participation à de nombreuses conférences et réunions.</p> <p>Résolutions :</p> <p>Quelques résolutions de la réunion de la Fédération canadienne de l'agriculture à Ottawa, qui s'est tenue plus tôt en février afin d'examiner des questions précises touchant la Commission canadienne des grains (CCG).</p> <p>Activités de la Commission :</p> <p>Le départ à la retraite de la commissaire en chef, prévue pour le 30 avril, a été annoncé publiquement au personnel. Le ministre en a été informé en février. Un nouveau commissaire en chef devrait entrer en fonction dans les délais impartis.</p> <p>Examen de la <i>Loi sur les grains du Canada</i> (LGC) :</p> <p>Le ministre de l'Agriculture n'a fait aucune mise à jour quant au calendrier d'examen de la LGC.</p> <p>Services de la CCG à l'industrie :</p> <p>On continue de chercher des occasions d'améliorer la façon dont la CCG fournit des services à l'industrie et d'anticiper la planification à cet égard.</p> <p>Le président remercie la commissaire en chef pour sa mise à jour sur les initiatives du gouvernement et de la CCG.</p>

9 h 20	<p>Compte-rendu de la réunion du 2023-09-12/2023 09 12 Record of meeting</p> <p>Aucun commentaire, le compte-rendu est adopté tel quel.</p>
9 h 30	<p><b>Mesures de suivi</b></p> <p>Le point concernant les arrêts de travail de la poste reste ouvert. Le point concernant la mise à jour des installations reste ouvert. L'état des mesures de suivi a été mis à jour.</p> <p><b>MESURES DE SUIVI :</b></p> <p>Arrêts de travail de la poste - Faire le suivi avec l'équipe juridique de l'AFPC concernant les services essentiels pour les inspecteurs (Milton). Installation - Fournir une mise à jour concernant les comptoirs de classement et le processus de réaménagement (Gino).</p>
<b>POINTS DE LA DIRECTION/MANAGEMENT ITEMS</b>	
9 h 45	<p><b>Évaluation du Programme de perfectionnement des inspecteurs des grains (PPIG) - Gino Castonguay, directeur, Services à l'industrie/director</b> <i>Expertes en la matière : Angela Davis, dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation/Chief Audit &amp; Evaluation Executive, et Karla Petri, évaluatrice de programmes/Program Evaluator</i> <b>La présentation fournie n'est pas destinée à être diffusée plus largement.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gino fournit des renseignements généraux sur le PPIG et explique que les Services à l'industrie ont réalisé un examen interne afin de déterminer les domaines pouvant être améliorés. Un audit externe a aussi été réalisé afin d'obtenir un point de vue impartial.</li> <li>• On présente quatre recommandations en vue d'améliorer le PPIG. La première est de réduire la durée du programme tout en préservant son efficacité. La deuxième est d'améliorer le processus de recrutement et la rétention des stagiaires.</li> <li>• On discute des recommandations relatives au PPIG. Dans les recommandations, il est question d'augmenter le nombre de formateurs, d'élaborer un programme clair, de réorganiser le contenu du programme selon une grille de compétence, de mettre en place un programme de rétroaction officiel pour les stagiaires et de moderniser le matériel de formation.</li> <li>• Gino présente les recommandations visant à rester ouvert et à s'adapter aux nouvelles technologies, à incorporer une base de données afin de fournir des renseignements à jour sur les stagiaires et à rassembler toutes les informations en un seul endroit. La direction appuie ces recommandations et met la dernière touche au plan d'action de la direction.</li> <li>• Gino et Milton discutent du rapport et de la réponse de la direction à ce dernier. Gino explique que le rapport est le résultat d'une consultation avec le personnel et d'autres intervenants du programme et que les employés, les équipes de formation, les superviseurs et les gestionnaires seront invités à participer au processus qui consiste à aborder le plan d'action de la direction.</li> <li>• Gino et Milton discutent du programme de formation et du manque d'initiative en ce qui concerne l'autoapprentissage.</li> <li>• Ils conviennent de demander l'avis des représentants des employés en vue de moduler le programme avant sa mise en œuvre.</li> <li>• On discute des résultats du rapport d'évaluation. Karla donne des détails sur le pourcentage de superviseurs, de spécialistes et de formateurs avec qui elle s'est entretenue, ainsi que sur les intervenants externes. Elle mentionne également que le programme a été bien accueilli par les intervenants externes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres discutent de la publication du plan d'action de la direction. Le plan sera approuvé par la commissaire en chef au début ou au milieu du mois d'avril. Une fois approuvé, il sera distribué aux membres et rendu public sur le site Web.</li> <li>• Les membres discutent du PPIG et de ses différences régionales. Ils parlent de la nécessité d'obtenir l'avis des travailleurs de quarts et du défi que représente l'élaboration d'un programme axé sur les compétences. Ils discutent également de la nécessité d'obtenir une validation externe et de l'importance de recevoir des commentaires détaillés de la part du syndicat.</li> <li>• Jocelyn explique que le plan d'action de la direction fait suite au rapport d'audit et d'évaluation. Selon le plan, la direction est responsable du temps pris pour parvenir à des résultats.</li> <li>• On parle des défis entourant la mise en place d'un nouveau programme de formation pour les inspecteurs, tout en admettant la nécessité d'apporter des modifications afin d'optimiser la viabilité.</li> <li>• On discute des défis que représente, pour l'organisation, la mise en œuvre des changements au sein du PPIG, car cela demandera beaucoup de travail et de ressources sur plusieurs années.</li> </ul> <p><b>MESURE DE SUIVI :</b> Mettre la dernière touche au plan d'action de la direction et obtenir l'approbation du Comité ministériel d'audit. Transmettre le plan approuvé au syndicat et aux employés et les consulter quant aux détails de la mise en œuvre.</p>
10 h 45	<b>PAUSE SANTÉ (15 minutes)</b>
	<b>POINTS SYNDICAUX/UNION ITEMS</b>
11 h	<p><b>Discussion/Demande d'examen des descriptions de travail - Salle 00030 - John Deptuck, inspecteur des grains surveillant/Supervising Grain Inspector</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• John propose de revoir les descriptions de travail pour les postes PI-1, PI-2, PI-3 et PI-4, qui n'ont pas été mises à jour depuis leur création il y a une décennie. Il suggère que les descriptions reflètent les réalités actuelles du travail.</li> <li>• Les membres discutent de la nécessité d'accorder la priorité à l'examen et à la classification des descriptions de travail à la lumière de l'orientation actuelle du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Ils insistent sur le fait qu'il est important que les descriptions de travail soient justes et qu'il faut s'assurer qu'elles reflètent les modifications apportées aux exigences pour les postes PI.</li> <li>• Les membres discutent de l'examen de la description de travail et de sa priorité. Ils évoquent également la nécessité d'examiner toutes les descriptions de poste pour assurer l'équité entre les hommes et les femmes. Milton ajoute ce point à l'ordre du jour afin qu'il fasse l'objet d'une discussion.</li> <li>• Milton discute du processus visant à séparer les emplois selon qu'ils sont à prédominance masculine ou féminine et à les comparer afin de déterminer si les emplois majoritairement occupés par des femmes sont traditionnellement sous-payés par rapport à ceux qui sont surtout occupés par des hommes. Ils discutent également du besoin des employés non représentés de se faire entendre au sein de ces comités.</li> <li>• Patti avise le groupe que les ressources en matière de classification sont limitées et qu'elles sont orientées par les priorités du Conseil du Trésor (CT).</li> </ul> <p><b>MESURES DE SUIVI :</b> Dans le cadre de l'évaluation du PPIG, les descriptions de travail seront examinées pour s'assurer qu'elles sont justes et qu'elles cadrent avec le programme.</p>

POINTS DE LA DIRECTION/MANAGEMENT ITEMS	
11 h 30	<p><b>Mise à jour sur l'intégration de la paye</b> - <i>Michelle Dedieu, directrice exécutive, Ressources humaines/Executive Director</i></p> <p><i>Expert en la matière : Jim Sudyko, gestionnaire, Intégration de la paye et soutien aux affaires/Manager Pay Integration and Business Support</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• On discute des changements dans l'équipe mixte de traitement de la paye et de la réduction de l'arriéré des cas. La composition de l'équipe mixte est à nouveau la même que lors de sa création en 2018, c'est-à-dire qu'elle comprend la Commission canadienne des grains, la Commission canadienne du lait et Agriculture et Agroalimentaire Canada.</li> <li>• On fait le point sur l'état d'avancement du partenariat avec le Centre des services de paye. Il mentionne que l'arriéré des paiements définitif pour les départs à la retraite et les indemnités de départ est plus petit.</li> <li>• On discute de l'augmentation du nombre de demandes reçues dans la boîte de réception générique de la CCG et des difficultés rencontrées pour y répondre. Il indique que les demandes les plus fréquentes touchent les délais de traitement des prestations et les problèmes liés au temps et à la main-d'œuvre.</li> <li>• On fait le point sur le congé de retraite et l'étalement du revenu sur les années suivantes. La révision des contrats se fait automatiquement : PA et TC; terminé, IT; en attente.</li> <li>• On discute du nouveau système de paye et de sa mise en œuvre progressive. Jim mentionne que les tests se déroulent bien et que la propriété a été transférée du CT à Travaux publics.</li> <li>• Milton et Jim discutent des problèmes liés au système Phénix et au Centre des services de paye. Milton se dit préoccupé par l'augmentation de l'arriéré des cas et par la faible priorité accordée aux indemnités de départ.</li> <li>• On discute des problèmes d'arriérés liés à Phénix. Jim mentionne qu'ils peuvent envoyer deux cas prioritaires par semaine au Centre des services de paye. Cependant, le Centre des services de paye se concentre sur le recouvrement.</li> <li>• On discute des défis entourant la centralisation des systèmes de ressources humaines et de paye. Ils soulignent qu'il existe environ 20 systèmes, et que certains ministères veulent s'occuper eux-mêmes de la paye.</li> <li>• Les membres discutent des problèmes persistants liés aux trop-perçus et des efforts déployés pour y remédier. Ils évoquent également les progrès réalisés depuis 2020 pour réduire les trop-perçus. Le groupe parle également des défis liés au système de paye Phénix et des efforts déployés pour corriger les erreurs.</li> <li>• On discute des trop-perçus et de la manière d'y remédier. Ils ont déterminé qu'il y avait 11 000 \$ en paiements qui sont désormais prescrits et ils attendent l'approbation du CT pour les radier. Ils travaillent avec Agriculture et Agroalimentaire Canada pour éviter d'avoir à radier d'autres trop-perçus.</li> <li>• Les membres discutent des problèmes persistants et des préoccupations relativement au Centre des services de paye. Ils ont concentré leurs efforts sur ce qu'ils pouvaient faire au sein du Ministère pour aider leurs employés.</li> </ul>
11 h 45	<p><b>Mise à jour sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI)</b> - <i>Michelle Dedieu, directrice exécutive, Ressources humaines/Executive Director</i></p> <p><i>Experte en la matière : Shannon Mailer, gestionnaire, Ressources humaines/Human Resources Manager</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elle fait le point sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la CCG.</li> <li>• Elle fournit des mises à jour sur le Programme des navigateurs de carrière autochtones et sur le Plan d'accessibilité. Le Programme des navigateurs de carrière autochtones a été lancé durant la</li> </ul>

	<p>deuxième moitié de 2023 et offre des conseils et une orientation sur le plan professionnel aux employés autochtones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• On discute du progrès en ce qui concerne le plan actuel pour améliorer l'inclusivité et l'accessibilité pour tous les employés de la CCG.</li> <li>• On discute de la participation et de l'élargissement du Comité. Shannon précise que les membres proviennent des quatre coins du pays, y compris de l'extérieur du Bureau principal.</li> </ul> <p>MESURE DE SUIVI : Fournir la liste des membres du Comité à Milton et transmettre le bulletin sur l'EEDI à Milton et David. (Shannon)</p>
12 h	<b>DÎNER</b>
<b>MISES À JOUR DIVISIONNAIRES/DIVISIONAL UPDATES</b>	
13 h	<p><b>Finances</b> – Cheryl Blahey, chef de la direction financière, Unité des finances/Chief Financial Officer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elle fait le point sur la situation financière de la CCG. À l'heure actuelle, la CCG ne recouvre aucun coût et a accès à d'importants surplus. Il y a un risque financier à continuer d'accéder aux surplus jusqu'à ce qu'il y ait une occasion d'augmenter les frais de service.</li> <li>➤ Elle informe l'équipe des scénarios de calcul des coûts de la CCG, y compris la nécessité d'injecter des fonds pour le recouvrement des coûts, les problèmes d'infrastructure et les surplus qui ont des répercussions.</li> <li>➤ L'équipe des finances a mis en place des outils d'information de gestion pour les gestionnaires de centres de coûts afin de leur permettre de disposer de meilleurs renseignements financiers pour gérer leurs budgets.</li> <li>➤ On discute de la mise en œuvre d'un nouvel outil de réservation qui permet aux employés de réserver leur espace de travail au Bureau principal. Elle souligne également que, pour le moment, aucune plainte n'a été formulée concernant les problèmes d'espace. Les Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) font pression sur les ministères pour qu'ils réduisent la superficie de leurs bureaux à l'avenir.</li> <li>➤ Milton et Cheryl discutent des rumeurs concernant une réduction de 25 % des locaux à usage particulier.</li> </ul> <p>SUIVI : Biens immobiliers : Présenter le nouveau gestionnaire des Biens immobiliers au syndicat.</p>
13 h 20	<p><b>Services à l'industrie</b> – Gino Castonguay, directeur, Services à l'industrie/Director</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gino parle des cinq nouveaux comptoirs de classement qui seront installés à différents endroits, et des projets de rénovation en cours. Il aborde également le sujet de la stratégie relative à la présence au pays et du processus de suivi de la détermination définitive de la qualité des échantillons.</li> <li>➤ Gino et Cheryl discutent de la superficie minimale requise pour les bureaux et les laboratoires. Cheryl mentionne que SPAC utilisent une formule pour déterminer la superficie requise en fonction du nombre d'équivalents temps plein (ETP).</li> <li>➤ On discute des défis entourant le recrutement de personnel dans des régions où le secteur des grains n'est pas bien connu. Il souligne l'importance de recourir à l'expertise des inspecteurs et des spécialistes afin d'exploiter au mieux les ressources disponibles.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ On aborde plusieurs sujets au cours de la réunion. Il parle d'abord de la nécessité d'augmenter la capacité à Norton St Laurent et de l'importance de la constance dans le nombre d'employés relevant des superviseurs des opérations aux quatre coins du pays.</li> <li>➤ On discute du processus de suivi de la détermination définitive de la qualité des échantillons, qui vise à résoudre les différends entre les compagnies céréalères et les producteurs qui livrent des grains à un silo primaire. La procédure consiste à vérifier l'échantillon et à comprendre les circonstances entourant le conflit.</li> <li>➤ On discute des projets de rénovation pour les sites de Calgary, de Thunder Bay, de la région du Pacifique et du bureau d'inspection du silo de Sarnia. Il alloue des fonds pour cinq autres comptoirs de classement et demande qu'on fournisse une rétroaction sur les priorités en matière d'équipement.</li> <li>➤ Les membres discutent des mises à jour concernant les installations, l'examen de la déclaration de cargaison approuvée et l'application IS Doc. John s'interroge sur l'augmentation du nombre d'ETP dans le domaine de l'inspection et Gino dit que le nombre d'ETP aux Services à l'industrie n'avait pas changé.</li> <li>➤ Gino fournit des mises à jour sur les installations et l'examen de la déclaration de cargaison approuvée. L'équipe a trouvé un produit de remplacement pour les lumières inadéquates et a fait beaucoup de progrès quant à l'examen de la déclaration de cargaison approuvée.</li> <li>➤ On fait le point sur la réalisation de la première phase de l'initiative des services électroniques, qui comprend le rapport sur les passifs des titulaires de licence comme service en ligne par l'entremise du portail de la CCG.</li> <li>➤ Gino, John et Steve discutent du Programme de détermination définitive de la qualité et de la disponibilité des comptoirs de classement. Gino fait remarquer que les échantillons ont été envoyés à la CCG en toute connaissance de cause et pour une raison précise.</li> <li>➤ Les membres discutent de l'avenir de la numérisation dans le cadre de l'octroi de licences, des mesures de sécurité et de la délivrance de documents d'exportation. Ils prévoient de diviser le projet en deux volets. L'un des volets portera sur la numérisation dans le cadre de l'octroi des licences et des mesures de sécurité, et l'autre sur la délivrance de documents d'exportation.</li> </ul> <p>SUIVI :</p> <p>Présence au pays : Surveiller les données et les commentaires concernant la détermination de la qualité finale des échantillons et évaluer l'incidence et l'efficacité du processus de suivi.</p> <p>Déclarations de cargaison approuvée : Terminer les quatre déclarations restantes et publier le catalogue révisé.</p> <p>Comptoirs de classement : Installer les cinq nouveaux comptoirs de classement dans les emplacements prioritaires.</p>
14 h 15	<p><b>Laboratoire de recherches sur les grains</b> – <i>Esther Salvano, directrice générale, Laboratoire de recherches sur les grains/Director General</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Esther parle de l'avancement du projet concernant l'augmentation de l'empreinte, qui se déroule bien. Ils parlent de la rénovation et du besoin de communications de qualité. Esther aborde également le sujet de la version définitive de la planification annuelle, qui comprend le budget, le plan d'immobilisations, les déplacements et la formation.</li> <li>➤ Esther présente le projet du plan de présentation sur la stratégie scientifique de la CCG à l'intention de la direction et de la Commission. Le plan comprend des options ayant différents niveaux d'ambition, portant sur la qualité des grains, la recherche et la surveillance des devises.</li> </ul>

14 h 30	<p><b>Ressources humaines</b> – <i>Patti Charach, directrice exécutive intérimaire, Ressources humaines/Acting Executive Director</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les membres discutent de l'attention renouvelée à l'égard des valeurs et de l'éthique et du lancement d'une formation obligatoire pour les employés et les gestionnaires. Ils lanceront également des discussions dans les divisions pour veiller à ce que la formation se concrétise et soit comprise dans les différents contextes de travail.</li> <li>➤ Les RH présentent deux mises à jour importantes durant la réunion au sujet de l'intégration de la paye et de l'équité en matière d'emploi.</li> </ul>
14 h 45	<p><b>Innovation et stratégie</b> – <i>Jon Friesen, directeur exécutif, Innovation et stratégie/Executive Director</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jon indique que la CCG travaille à l'élaboration d'un cadre pour collaborer avec les compagnies qui conçoivent des produits utilisant l'intelligence artificielle (IA) et la photographie numérique pour l'assurance qualité et le classement des grains. Ce processus étudie la possibilité pour la CCG de participer à la recherche, à la commercialisation et à la certification de ces outils.</li> <li>➤ Les membres discutent de l'utilisation de l'IA dans le cadre de l'inspection des grains et des inquiétudes quant aux pertes d'emploi et aux changements techniques. Ils parlent également des difficultés liées à la mise en œuvre de la certification numérique des documents d'exportation, notamment de la nécessité des signatures authentiques.</li> <li>➤ Portail de services en ligne : La CCG met en place deux équipes de projet distinctes pour poursuivre la numérisation de l'octroi de licences, des mesures de sécurité et de la documentation relative aux exportations.</li> </ul>
15 h	<p><b>Gestion de l'information et services de technologie</b> – <i>Karl Daher, Agent principal de l'informatique, Gestion de l'information et Services de la technologie/Chief Information Officer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Karl discute de l'avancement du projet de vidéoconférence. Le projet de vidéoconférence est presque terminé, mais il reste encore deux éléments à traiter. Il parle également de l'élaboration d'une stratégie de services mobiles 2.0. L'accent mis sur la sécurité et la vitesse des réseaux fait aussi l'objet d'une discussion.</li> <li>➤ Jocelyn et Karl discutent de l'utilisation de l'IA générative et de son potentiel en vue d'améliorer les tâches administratives. Ils étudient la façon dont l'IA générative peut être utilisée pour améliorer les emplois, mais il y a des inquiétudes quant à la protection de la vie privée et à la sécurité. Karl indique que la formation vidéo allait devenir un élément à part entière de leur modernisation. Ils parlent aussi du changement relatif à l'accès au Wi-Fi pour le personnel dans l'ensemble de l'organisation.</li> </ul>

**Mot de la fin des coprésidents**

**Jocelyn discute des défis entourant le modèle de travail hybride et de la nécessité de continuer à évoluer. Elle parle également de la pression exercée pour la modernisation numérique et des changements au sein de la haute direction qui pourraient provoquer des turbulences dans l'organisation.**

Jocelyn fait part de son respect et de sa reconnaissance à l'égard des participants et de leur travail acharné. Elle souligne l'importance de la collaboration et de la transparence pour atteindre leurs objectifs.

**Milton remercie Jocelyn pour sa participation et lui souhaite une bonne retraite.**