



## Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)

### Ordre du jour et procès-verbal

Date : 10 octobre 2018

Lieu : Grande salle de conférence du 6<sup>e</sup> étage

Heure : 9 h

Téléconférence : 1-877-413-4792

Code : 8262684

Membres : Coprésidents : Fabian Murphy, Jocelyn Beaudette  
Aaron Swerdlyk, Elizabeth Thabert, Michelle Dedieu, Rick Eisele, Kristin Bowler, Bill Shea, Curtis Connon, Dennis Tong-Ly, Cheryl Blahey, John Mann, Nathan Gerelus, Stefan Wagener, Karl Daher; Michelle Holigroski; Jessica Guitar  
Preneuse de notes : Natalie Rioux

Point	Objet
7.01 9 h (5 minutes)	<p><b>Mot de bienvenue – Fabian Murphy, président</b></p> <p>Fabian Murphy souhaite la bienvenue aux membres et leur demande de se présenter.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b></p> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
7.02 9 h 05 (10 minutes)	<p><b>Mot d'ouverture – Doug Chorney, commissaire en chef adjoint</b></p> <p>Doug Chorney présente les excuses de Patti Miller, présidente. Il souhaite la bienvenue aux membres du comité et leur souhaite beaucoup de succès dans leurs délibérations à venir.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b></p> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
7.03 9 h 15 (5 minutes)	<p><b>Examen de l'ordre du jour du 10 octobre – Fabian Murphay, président</b></p> <p>L'ordre du jour du 10 octobre 2018 est passé en revue et adopté tel quel.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b></p> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
7.04 9 h 20 (10 minutes)	<p><b>Affaire découlant de la réunion du 17 avril et état d'avancement des mesures de suivi – Fabian Murphy, président</b></p> <p><b>Suivi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7.06 – M. Murphy souligne que l'examen de la question des quarts de travail dans la région de l'Est, qui a été portée à l'attention du Comité, démontre que ces derniers sont conformes à l'intention de la convention collective. Le Syndicat surveille toujours cette affaire et poursuit les discussions sur l'incidence qu'elle pourrait avoir, le cas échéant, sur les membres.</li> <li>7.08 – À la demande du syndicat, la mise en œuvre a été suspendue jusqu'à ce que les griefs ayant trait aux jours fériés payés et au taux de rémunération des heures supplémentaires connexes soient réglés. L'AFPC et la DGC avaient convenu de mettre en œuvre cette mesure à compter du 1<sup>er</sup> avril. Néanmoins, l'avis de négocier le renouvellement de la convention collective a été émis avant la date de mise en œuvre. Le SCT a donné une interprétation selon laquelle une fois l'avis de négocier émis, les parties sont tenues de geler et de respecter les modalités et conditions existantes. Le Syndicat examinera cette question, car il n'est pas d'accord puisqu'elle va à l'encontre de l'information fournie par l'AFPC. Cette question sera discutée lors de la prochaine réunion.</li> <li>7.10 – Le sondage Protégeons la santé mentale est un bon sondage, mais il manque un volet sur l'équité en matière d'emploi et la diversité. Un appel conférence a été tenu avec les responsables du sondage et, bien qu'ils ne soient pas en mesure de modifier le sondage existant, ils peuvent en créer un autre qui comprendra le volet manquant sur l'équité en matière d'emploi et la diversité. Une version modifiée peut être fournie à Michelle Dedieu.</li> </ul>

7.12 - (1) À ce moment, le système de paye ne calculait pas les indemnités de vacances et l'autorité déléguée aurait essentiellement approuvé des données inexactes, ce qui n'est généralement pas une bonne façon de faire. Néanmoins, comme ce problème ne sera pas corrigé dans un proche avenir, on nous a demandé d'approuver les heures légèrement inexactes en précisant que l'erreur de paye sera corrigée à une date ultérieure afin que les employés continuent d'être rémunérés pour la plupart des heures travaillées. C'est ainsi que les choses seront faites à l'avenir. Bill Shea pose une question sur la rémunération rétroactive liée à un grief et a demandé plus de précisions sur les calculs et la formule utilisés. On précise que cette question n'a aucun lien avec le point à l'ordre du jour. Ruth Moulton fait remarquer que la CCG travaille avec les Relations de travail au rapprochement des salaires et qu'une fois que cela sera fait, une communication sera envoyée au personnel afin qu'il puisse rapprocher les salaires.

- 7.12 - (2) Cette mesure a été prise.

**Mandat à être adopté sur place**

Les membres signent le mandat dans les deux langues officielles.

**Suivi : Aucun**

**Décision : Aucune**

**POINTS DE LA PARTIE SYNDICALE**

7.05  
9 h 30  
(20  
minutes)

**Point : Entrée du code d'inspecteur dans OSCAR**

**Participants : Bill Shea, Nathalie Cale**

Les membres de la section locale 60 et d'autres membres partout au pays s'y sont opposés parce qu'ils ont le sentiment d'être microgérés. De plus, les membres n'ont pas été consultés avant la mise en œuvre, ce qui a également provoqué quelques ressentiments. Bill précise que l'information saisie depuis la modification de ce processus ne tient pas nécessairement compte des faits et ne reflète pas exactement qui a approuvé les intervalles. Il règne une grande confusion quant aux raisons pour lesquelles les intervalles doivent être approuvés.

Les employés entrent leurs codes alors qu'ils pourraient, en principe, accomplir un travail plus productif et plus essentiel. Bill ajoute que l'identité de la personne qui a signé l'échantillon et de l'inspecteur principal apparaîtra sur les feuilles de temps et les échantillons.

Les intervalles étaient-ils si mal définis qu'il nous a fallu mettre en place ce processus? Et pourtant, une rétroaction technique était rarement fournie. En quoi ce processus nous est-il utile, demande Bill.

Curtis répond que plusieurs codes d'inspecteur ont été introduits dans OSCAR à l'échelle nationale, ce qui contribue surtout à rendre la reddition de comptes plus efficace. Il souligne que pour l'instant, les étiquettes sont signées manuellement et que la seule façon de récupérer l'information sur qui a travaillé sur quel navire est de se rendre dans un entrepôt d'échantillons et de lire l'information sur l'étiquette en papier. Voilà qui est tout à fait inefficace, car il est possible d'enregistrer cette information dans OSCAR et de la rendre facilement accessible. En termes de formation, les participants au PPIG ne se voient pas toujours confier l'assortiment de tâches nécessaires à leur perfectionnement, et la saisie dans OSCAR du lieu où travaille chaque inspecteur et de sa tâche principale durant le quart de travail pourrait améliorer la formation et le perfectionnement. Il est également avantageux d'enregistrer cette information afin de régler une plainte et de faire enquête à l'égard d'une cargaison, le cas échéant, ce qui fait partie intégrante de notre mandat. Le nouveau processus montre également où le personnel est déployé, et cette information est très utile pour nous assurer d'avoir les ressources nécessaires pour mener à bien le travail.

	<p>Bill n'est pas d'accord et déclare que même si cela peut sembler intéressant du point de vue de la collecte de données, la direction doit reconnaître les répercussions négatives que ce changement a eues sur les inspecteurs.</p> <p>Fabian suggère que la direction et le syndicat locaux décident s'il y a eu un malentendu ou si le changement apporté au processus procure vraiment une valeur ajoutée. De plus, il encourage les deux parties à poursuivre les discussions au niveau du CSP local.</p> <p><b>Suivi : Point 7.05 Entrée du code d'inspecteur dans OSCAR – Direction</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ajouter ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion syndicale patronale locale dans les régions – Dennis/John</li> </ul> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.06 9 h 50 (20 minutes)</p>	<p><b>Point : Soutien TI pour OSCAR pendant la fin de semaine et en dehors des quarts de travail</b> <b>Participants : Bill Shea, Nathalie Cale</b></p> <p>Bill informe les membres du comité qu'il y a quelques semaines, une défaillance du système a paralysé OSCAR pendant un quart de fin de semaine. Les inspecteurs ont dû calculer les charges moyennes à l'aide de papier et d'une calculatrice, et créer des feuilles de calcul Excel de fortune pour fournir aux gestionnaires des silos terminaux le même type d'information qu'OSCAR leur fournirait normalement sur les charges marginales. Les inspecteurs ont été en mesure de fournir ces données, mais n'ont pu préciser les cargaisons moyennes car, en général, cette information est facilement générée à l'aide d'OSCAR.</p> <p>M. Shea demande que le soutien informatique d'OSCAR soit assuré 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, afin d'assurer le bon déroulement et l'efficacité des opérations.</p> <p>Karl Daher informe les membres que son unité s'affaire à préparer un rapport et une analyse coûts-avantages. Ce rapport sera prêt à la fin du mois d'octobre.</p> <p><b>Suivi : Point 7.06 – Soutien TI pour OSCAR pendant la fin de semaine et en dehors des quarts de travail – Patronat/syndicat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>À discuter lors de la réunion du printemps.</li> </ul> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.07 10 h 10 (0)</p>	<p><b>Point : Supplément pour l'inspection des produits primaires – Rapprochement avec les données soumises au Centre des services de paye</b> <b>**Il sera question de ce point au point 7.09.</b> <b>Participants : Bill Shea, Nathalie Cale</b></p> <p>On mentionne que Tanya Unger abordera ce sujet lors de l'exposé qu'elle présentera au point 7.09 de l'ordre du jour.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b></p> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.08 10 h 10 (20 minutes)</p>	<p><b>Point : Équité en matière d'emploi et diversité</b> <b>Participant : Elizabeth Tabert</b></p> <p>Elizabeth Tabert présente le « Employment Equity and Diversity – October 2018 Report ».</p> <p>Au nom du comité, Elizabeth remercie le syndicat et la direction de la CCG de leur appui.</p> <p>Nathan Gerelus demande s'il a été question des thèmes qui pourraient être abordés lors de séances du PAM. Elizabeth répond qu'on examine la possibilité de discuter d'antidiscrimination et de harcèlement en milieu de</p>

	<p>travail. Elizabeth explique que la qualité des séances offertes dans le cadre du PAM ne répond pas toujours aux attentes du groupe. Récemment, une séance a été offerte à Québec, qui a été bien accueillie par le personnel, tandis qu'une autre a été offerte à Montréal, qui ne l'a pas été.</p> <p>Malheureusement, cette insatisfaction a parfois rapport aux facilitateurs et non pas tant au contenu présenté. Elizabeth précise qu'il est prévu d'aborder les responsables du PAM et de voir s'ils seraient prêts à travailler en collaboration sur le programme pour le rendre plus attrayant pour les employés de la CCG et plus adapté à leurs besoins.</p> <p>Jocelyn Beaudette avise les membres que la CCG est l'un des ministères qui feront l'objet d'une vérification de la représentation et du recrutement des employés et souligne l'importance de pouvoir utiliser facilement les sondages et les données des déclarations volontaires. Au nom de la CCG, Jocelyn remercie Elizabeth pour tout le travail que le CNEED a accompli jusqu'ici.</p> <p>Kristin Bowler avance qu'elle a reçu beaucoup de commentaires de la part de membres qui estiment que la question du sondage sur l'orientation sexuelle était très inappropriée et que certains membres se sont même sentis offusqués. Plusieurs membres ont demandé pourquoi cette information était pertinente dans le cadre d'un sondage auprès des employés. Et pourquoi l'orientation sexuelle d'un employé est-elle importante pour les gestionnaires?</p> <p>Jocelyn précise que les résultats du sondage peuvent faire ressortir davantage l'inclusivité et la diversité de notre main-d'œuvre. Bien que certains employés aient pu se sentir offusqués, il y en a d'autres qui ont peut-être été reconnaissants que la question ait été posée.</p> <p>Le sondage est un outil d'évaluation qui permet d'analyser la diversité de la main-d'œuvre et de cerner les lacunes.</p> <p>Kristin suggère de mieux situer le contexte à l'avenir afin de n'offusquer personne.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b>  <b>Décision : Aucune</b></p>
--	--

POINTS DE LA PARTIE PATRONALE	
<p>7.09 10 h 30 (20 minutes)</p>	<p><b>Point : Le point sur la paye et sur Phénix</b></p> <p><b>Participante : Tanya Unger</b></p> <p>Tanya Unger présente le document « Pay Integration Unit Semi Annual Report Q1 and Q2 – April 1, 2018 to September 30, 2018 ».</p> <p>On remet une copie du document aux membres.</p> <p>L'application MesRHGC est toujours présente à l'esprit des RH et, par conséquent, l'UPE veille à ce que nous soyons prêts à passer à MesRHGC.</p> <p>MesRHGC ne rendra pas plus efficace la mutation d'employés en provenance d'un autre ministère. Ce manque d'efficacité tient à un retard dans les communications. Malgré une pleine collaboration et une communication fluide entre les ministères, une mutation peut prendre trois semaines. Dennis Tong Ly indique qu'il a reçu des commentaires très positifs dans l'Est et que l'UPE a répondu en temps utile.</p> <p>Bill Shea demande si la CCG partage ses renseignements avec d'autres ministères lorsqu'elle travaille avec l'équipe mixte de traitement de la paye (unité de travail). Tanya confirme que c'est le cas. Elle ajoute que les</p>

	<p>ministères partagent les pratiques exemplaires, ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas, ainsi que les tendances observées. Quelques groupes GCConnect partagent également leurs pratiques exemplaires.</p> <p>Bill veut savoir s’il est possible d’informer les membres de la proposition que l’UPE a présentée en leur nom en vue du rapprochement de leurs salaires. Chaque personne peut communiquer avec Tanya, ou Bill et Tanya peuvent tenir une discussion pour voir ce qui a été proposé. Il pourrait être utile que Bill et Tanya débattent plus longuement de cette question dans un contexte autre que l’ordre du jour de la présente réunion.</p> <p>Bill demande comment les heures accumulées sont traitées, car il croit que les membres pourraient avoir des sommes qui leur sont dues. Tanya fait remarquer que les heures accumulées sont envoyées au soutien opérationnel pour être traitées. Bill indique qu’il encouragera dorénavant ses membres à transmettre leurs questions directement à Tanya afin que l’UPE les traite directement. Tanya affirme qu’elle assurera un suivi à cet égard.</p> <p>Kirstin souligne que le soutien qu’elle et ses membres ont reçu a été exceptionnel et que les employés sont très satisfaits du niveau de service.</p> <p>Mise en œuvre d’une nouvelle convention collective. Bill Shea veut savoir si nous sommes à jour en ce qui concerne la convention collective actuelle. Tanya indique qu’il y a encore quelques personnes qui ont des problèmes en suspens, mais qu’on se penche sur ces cas.</p> <p>Le passage de 12 à 15 heures du temps de déplacement lors d’un jour de repos a-t-il été abordé? Certaines personnes ont encore des problèmes en suspens, mais on se penche sur ces cas. La modification apportée à la convention collective quant au temps de déplacement lors d’un jour de repos, qui est passé de 12 à 15 heures, a-t-elle été examinée? L’UPE se penche sur la question; cependant ces problèmes ne sont pas complètement résolus.</p> <p><b><u>Suivi : Point 7.09 – Le point sur la paye et sur Phénix – Directrice des RH, Michelle Dedieu</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanya se penchera sur la question des heures accumulées pour s’assurer que les employés n’ont pas de sommes qui leur sont dues.</li> <li>• L’UPE informera les régions lorsque la question du passage de 12 à 15 heures du temps de déplacement lors d’un jour de repos aura été résolue.</li> </ul> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.10 10 h 50 (15 minutes)</p>	<p><b>Point : Ententes de gestion du rendement</b></p> <p><b>Participant : Curtis Connon</b></p> <p>Curtis Connon informe les membres que c’est lui qui présente ce point, mais qu’il s’agit en fait du fruit des efforts de collaboration déployés par le Groupe de travail (GT) du CNCPS pour affiner les ententes de gestion du rendement. Selon les objectifs de travail actuels, les PI-03 sont tenus de fournir une certaine rétroaction à leurs collègues et le syndicat craignait que les PI-03 ne soient évalués en fonction de cette activité. Les deux parties ont reconnu que les inspecteurs travaillent souvent en petites équipes qui sont dispersées géographiquement, et que la rétroaction est importante.</p> <p>Les améliorations convenues comprennent une amélioration des communications et de la formation découlant de la collaboration entre les représentants des SI et des RH, une augmentation de la rétroaction requise par les superviseurs de PI-04 sur le secteur riverain et l’élaboration d’un processus d’auto-évaluation semestrielle des PI-03 où le PI-03 rédigerait un rapport sur son propre rendement et s’efforceraient de cerner les domaines où son travail pourrait être amélioré.</p> <p>Les PI-03 ne sont plus tenus de formuler des commentaires les uns sur les autres.</p>

	<p>Curtis souligne que le travail d'élaboration du libellé exact qui sera utilisé dans les objectifs de travail se poursuit.</p> <p>John Deptuck est heureux qu'on élimine l'obligation de rétroaction par les pairs; il demande si les PI-03 sont représentés au sein du comité. On signale que les membres du comité syndical ont été choisis par le Syndicat de l'Agriculture.</p> <p>Une fois que le GT aura examiné les objectifs de travail, les anciennes exigences seront supprimées et les mises à jour pour le prochain exercice financier seront mises en œuvre.</p> <p>Fabian fait remarquer que les représentants syndicaux qui siègent au comité représentent les intérêts des PI-03, mais qu'ils devraient transmettre tout commentaire supplémentaire au groupe de travail avant la mise en œuvre, et ce, dans les délais prescrits.</p> <p><b>Suivi : Point 7.10 Ententes de gestion du rendement – Patronat/syndicat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe de travail doit se mettre d'accord sur le nouveau libellé et la direction des SI (Curtis) le mettra en œuvre pour l'exercice financier 2019-2020.</li> </ul> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.11 11 h 05 (15 minutes)</p>	<p><b>Point : Le point sur les installations</b></p> <p><b>Participantes : Cheryl Blahey, Brigitte Everhardus</b></p> <p>Brigitte Everhardus fait le point sur les divers projets en cours à Winnipeg et dans l'ensemble du pays.</p> <p><b>Laboratoire de recherches sur les grains :</b></p> <p>Consultation – climatiseurs / réservoir de solvant Réaménagement – complété à 99 % – conversion des laboratoires 1638 et 1640 en laboratoires BSL2 et laboratoire de mouture 1641 Réorganisation – complétée à près de 99 %</p> <p><b>Administration centrale :</b></p> <p>6<sup>e</sup> étage – insonorisation, pose de tapis/peinture 7<sup>e</sup> étage – cuisine, approvisionnement, formation en TI et entreposage – complétés à 99 % cette semaine 8<sup>e</sup> étage – cuisine – les travaux de construction débutent cette semaine 9<sup>e</sup> étage – les travaux sont complétés à 66 % et seront complétés à 99 % d'ici la fin du mois, Entomologie – les travaux devraient être complétés à 99 % d'ici la fin du mois</p> <p><b>Services à l'industrie :</b></p> <p>Thunder Bay – Élaboration des « dessins d'après exécution ». Les plans à l'étape de l'appel d'offres doivent être achevés d'ici janvier 2019. Achèvement prévu d'ici l'automne 2019.</p> <p>Travaux en cours aux silos terminaux n° 4 de Viterra, de JRI à Current River, de Ceres Global à Port Colbourne et de G3 à Vancouver</p> <p>Centre de services de Montréal – acquisition de locaux supplémentaires – lancement du projet à la fin septembre</p> <p>Location du laboratoire de Vancouver - prolongation de 3 ans</p> <p>Projet Hamilton - terminé</p> <p>Prolongation de trois ans accordée pour la location d'un laboratoire à Vancouver jusqu'à ce que nous puissions trouver d'autres locaux.</p>

	<p>Aspects juridiques, conception, instruments de politique liés à l'utilisation d'unités modulaires lorsqu'il pourrait être plus approprié de recourir à de telles unités.</p> <p>Quels sont les défis que présente l'utilisation d'unités modulaires? Peut-on posséder une unité modulaire? Ou une unité modulaire est-elle liée par un contrat de location? Un certain nombre de questions ont été soulevées auxquelles il faut obtenir des réponses avant d'aller de l'avant.</p> <p>Brigitte termine son exposé en ajoutant que tous les projets ayant trait aux installations sont exécutés en commun avec le CNSST.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b></p> <p><b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.12 11 h 20 (15 minutes)</p>	<p><b>Point : Le point sur la sécurité</b></p> <p><b>Participant(e)s : Cheryl Blahey, Sloane Newton</b></p> <p><b>Programme de sécurité intégré</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Sensibilisation</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formation continue</li> <li>○ Le but est de s'assurer que l'information et les éléments d'actif (les personnes) sont protégés</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Sécurité dans la passation des marchés</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Savoir avec qui nous passons des marchés</li> <li>○ Qui se trouve dans l'espace de la CCG</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Gestion des urgences et de la continuité des opérations</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Faire de la tenue d'exercices d'intervention en présence d'un tireur actif une pratique courante</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Gestion d'incidents</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rendre compte des tendances</li> <li>○ Mesures préventives</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Sécurité des technologies de l'information</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cybersécurité</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Sécurité du personnel</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Séances d'information sur la sécurité</li> <li>○ Importance de la déclaration des changements</li> <li>○ Donner des conseils sur les changements tels que la prise d'empreintes digitales, les vérifications de crédit, etc.</li> </ul> </li> <li>• <a href="#">Sécurité physique</a> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Améliorer la sécurité des sites existants</li> <li>○ Intégrer des mesures de sécurité dans les espaces nouveaux ou rénovés</li> <li>○ Superposition de plusieurs couches de sécurité</li> <li>○ Sensibilisation et procédures opérationnelles pour combler les lacunes</li> </ul> </li> </ul> <p>Sloane avise les membres que la prise d'empreintes digitales et la vérification nominale de casier judiciaire font partie des normes applicables au personnel que le gouvernement est tenu de respecter. La vérification des empreintes digitales remplace dorénavant la vérification nominale. Après coup, les empreintes digitales sont détruites. Sloane fait savoir aux membres que les vérifications de crédit sont devenues une vérification de sécurité courante à laquelle sont soumis tous les employés aux fins d'examen de leur situation financière.</p> <p>Sloane informe les membres que la gestion de la continuité des opérations est maintenant une fonction de sécurité. Le Plan de continuité des opérations (PCO) fait présentement l'objet d'une révision et un groupe de</p>

	<p>travail a été créé. Les fonctions essentielles sont en voie d'identification et les plans proposés sont en place. Les révisions permettront de s'assurer que la CCG est prête en cas de sinistre ou d'interruption de service.</p> <p>Sloane fait remarquer qu'on procédera à des examens obligatoires du PCA afin de s'assurer que les plans en place fonctionnent.</p> <p>Vidéo montrant un tireur actif – semaine de sensibilisation à la sécurité en février. On suggère de partager la vidéo avec le comité local de SST avant sa diffusion.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b> <b>Décision : Aucune</b></p>
<p>7.13 11 h 35 (20 minutes)</p>	<p><b>Point : Le point sur la sensibilisation à la santé mentale</b></p> <p><b>Participant(e)s : Cheryl Blahey, Michelle Phaneuf</b></p> <p>Mme Michelle Phaneuf présente le dossier « <i>Sensibilisation à la santé mentale</i> ».</p> <p>Michelle Phaneuf présente le dossier ci-joint. Fabian Murpy félicite le comité de sensibilisation à la santé mentale pour avoir rondement mené les initiatives qu'il a entreprises.</p> <p><b>Suivi : Aucun</b> <b>Décision : Aucune</b></p>
<b>COMPTE RENDU DE LA PARTIE PATRONALE</b>	
<p>7.14</p>	<p><b>Chef de l'exploitation, Jocelyn Beaudette</b></p> <p>Message à l'intention du personnel concernant les Tables sectorielles de stratégies économiques – Table sur l'agroalimentaire (groupe d'experts composé de représentants de l'industrie) et l'examen réglementaire du CT (le CT sollicite les commentaires de la CCG). Une séance de discussion ouverte devrait avoir lieu lundi prochain et sera l'occasion pour les employés de poser des questions.</p> <p>En ce qui concerne les Tables sectorielles de stratégies économiques, le GC devra réagir collectivement. Il n'a pas émis beaucoup de commentaires jusqu'à maintenant, car le GC veut répondre d'une manière sensée. Il est également question de mettre sur pied un groupe d'experts externes de l'industrie qui aiderait le GC à donner suite aux recommandations issues des Tables sectorielles des stratégies économiques et à en établir l'ordre de priorité.</p> <p>Quelle que soit l'attribution allouée à la CCG dans le budget 2019, une réforme de la LGC est essentielle. L'industrie a affirmé très clairement que la CCG doit envisager d'autres modèles de prestation de services. Cependant, notre mandat n'a pas changé et ce que nous faisons n'a pas changé. Nous attendons de voir ce qui figure dans l'énoncé économique de l'automne et dans le budget 2019, puis agirons en conséquence.</p> <p>Loi sur la salubrité des aliments au Canada; renvois au mandat de la CCG.</p> <p>C'est l'occasion de discuter avec d'autres ministères. L'ACIA a récemment lancé sa plateforme Mon ACIA, et la CCG pourrait peut-être s'inspirer de cette initiative. C'est une excellente occasion de tenir ces conversations et d'améliorer notre cadre réglementaire actuel.</p> <p>Excédent : Les améliorations apportées au Programme d'échantillons de récolte ont reçu des commentaires mitigés. Il faudra tenir de nombreuses consultations au sujet des futures enveloppes de financement. La CCG mobilisera l'industrie dans les prochains mois. Elle coordonnera ces consultations de pair avec l'énoncé de stratégie économique et l'examen réglementaire du CT. Cela entraînera une augmentation de la charge de travail et il faudra redéfinir l'ordre de priorité des travaux.</p>



	<p>Examen des processus opérationnels internes du programme afin de réaliser de plus grands gains d'efficacité à l'interne. Dans le cadre du programme, il faut établir ce qui est sensé et s'assurer que les choses ne sont pas effectuées en double ailleurs dans l'industrie. Quels sont les points de décision qui nous attendent? Le CGD conseille de son mieux la Commission pour l'aider à prendre des décisions sur les points importants.</p> <p>Jon ajoute que comme la LGC ne précise pas la façon dont la CCG devrait s'acquitter de son mandat, il ne serait pas nécessaire de modifier la Loi uniquement à cet égard. Néanmoins, on peut douter de la capacité d'exercer une surveillance suffisante sans modification à la Loi. La formule de financement de la CCG serait également au cœur de toute prise de décision.</p> <p>Dans le cadre de la LGC, il n'y a pas d'autres tierces parties certifiées autorisées à effectuer des inspections à l'exportation.</p>
7.15	<p><b>Directeur des Services à l'organisme, Jon Friesen</b></p> <p>L'équipe de Jon Friesen a participé à l'examen de la réglementation du CT et examine les points susceptibles d'être améliorés. Il y a des questions de politique audacieuses qui pourraient être abordées dans le cadre de l'examen, en plus de certaines questions mineures d'ordre administratif.</p> <p>Il a été noté que toute modification importante à la réglementation nécessitera sans doute une modification importante à la Loi sur les grains du Canada.</p> <p>Un excédent de 90 millions de dollars sera investi dans les programmes et services de la CCG et 40 millions de dollars seront conservés à titre de fonds de prévoyance. On a reçu beaucoup de commentaires de la part de l'industrie demandant de rembourser les producteurs. Toutefois, la LGC ne permet pas le remboursement des producteurs. C'est pourquoi la CCG a décidé d'investir les fonds dans le cadre d'initiatives stratégiques en vertu du Cadre d'investissement de l'excédent.</p> <p>L'amélioration du PER fut le premier projet financé par le biais du cadre d'investissement de l'excédent, et les résultats des tests d'évaluation de l'indice de chute et de dépistage du DON ont été communiqués aux producteurs. D'autres consultations sur d'autres initiatives auront lieu prochainement.</p> <p>En conclusion, Jon ajoute qu'un bureau de gestion de projet a été mis sur pied et qu'un gestionnaire a été embauché. Nous embauchons actuellement du personnel pour doter ce bureau.</p>
7.16	<p><b>Chef de la direction financière – Finances, Cheryl Blahey</b></p> <p>L'administrateur général a approuvé un budget de 75 millions de dollars cette année. On commence à consacrer une partie des fonds excédentaires au Programme d'échantillons de récolte. Certains projets de tenure à bail qui sont en retard pourraient ne pas profiter pleinement du budget de cette année. On n'ajoute plus à l'excédent. Les prévisions de 34,4 t semblent refléter la réalité. Nous dépensons chaque mois ce que nous avons dit que nous allions faire et nos dépenses sont du même ordre que celles de l'an dernier.</p> <p>La formule de calcul des frais d'utilisation semble fonctionner puisque nous n'accumulons plus d'excédent.</p> <p>Il faut modifier nos rapports pour veiller à ce que toutes les dépenses excédentaires soient comptabilisées.</p>
7:17	<p><b>Directeur du Laboratoire de recherches sur les grains, Stefan Wagener</b></p> <p>Une grande partie du travail du LRG est actuellement axée sur le Programme d'échantillons de récolte. Nous allons traiter quelque 10 000 échantillons cette année. La qualité était très bonne au départ, mais les choses ont changé en raison des conditions météorologiques. Les silos participent maintenant au PER. Des données analytiques sont compilées pour les prochaines missions d'évaluation des nouvelles récoltes. La date limite</p>

	<p>annuelle pour la production des données en vertu de la mission d'évaluation des nouvelles récoltes arrive à grands pas. Cela posera un casse-tête intéressant pour la CCG, car la première partie de la campagne agricole a donné des résultats de grande qualité, alors que ce qui sort du champ est maintenant de moindre qualité. Nous recueillons encore des échantillons et, pour cette raison, ne serons peut-être pas en mesure d'offrir des informations fiables (missions d'évaluation des récoltes) sur la qualité des récoltes de cette année.</p> <p>Le travail des phytogénéticiens débutera bientôt, alors que la CCG analysera l'évaluation de la qualité.</p> <p>Projets pilotes à Prince Rupert : Jocelyn signale que le CGD examine actuellement les propositions de services d'analyse sur place. Quels ont été les résultats de l'analyse de rentabilité et de l'évaluation des besoins? Si nous allions de l'avant avec le projet à Prince Rupert et que nous assistions à une baisse des fonds excédentaires, il nous faudrait vraiment nous pencher sur ces questions. Notre engagement envers l'industrie a été de la consulter. Il faut établir la chronologie des décisions et déterminer où elles se situent sur l'échelle des priorités.</p>
7.18	<p><b>Directrice par intérim des Ressources humaines, Ruth Moulton</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Système de gestion informelle des conflits : Équipes régionales – les appels téléphoniques trimestriels se poursuivent. Ils offrent un moyen très efficace de régler des problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur. Direction nationale – On a demandé aux SGIC de tenir un kiosque.</li> <li>• Gestion du rendement de la fonction publique (GRFP) : Des examens semestriels ont été et seront effectués : taux d'achèvement de 81,6 %.</li> <li>• Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux : Le taux de réponse des employés de la fonction publique a atteint 67 % en 2018, ce qui est inférieur au taux de réponse au sondage précédent. La CCG prend des mesures pour répondre à tous les sondages et a mis sur pied un groupe de travail chargé d'analyser les résultats des sondages et de formuler des recommandations.</li> <li>• Langues officielles (LO) : Les langues officielles (LO) reçoivent une attention croissante. Carmen Coulombe-Tétrault est en détachement pour un an, ce qui atteste de nos obligations en vertu de la Loi sur les LO. Nous misons sur notre programme actuel des LO pour nous assurer d'être en mesure d'adopter les pratiques exemplaires en matière de LO. Il nous faut revoir les profils linguistiques des postes pour disposer d'un nombre adéquat de postes bilingues.</li> <li>• Harcèlement en milieu de travail : On suggère d'examiner de plus près les statistiques du programme des SGIC pour connaître le nombre de cas de harcèlement signalés et déterminer s'il y a un élément particulier sur lequel la CCG doit se pencher. Il faut mettre l'accent sur le harcèlement en milieu de travail et vérifier s'il existe des problèmes systémiques.</li> <li>• Les représentants syndicaux rapportent une rumeur selon laquelle les EX voient leur rémunération au rendement augmenter lorsqu'ils répondent aux sondages. La participation à la GRFP contribuera essentiellement à améliorer les résultats de rendement d'un EX. Le groupe de travail qui examine les résultats des sondages sera dirigé par des pairs. Il doit y avoir un volet éducatif sur les bienfaits et sur les avantages et les inconvénients.</li> </ul>

	<p><b>Dirigeant principal de l'information, Gestion de l'information et services de technologie, Karl Daher</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan stratégique – vérifier que la TI a été mise en œuvre. 55 réponses ont été reçues. Mesures que nous souhaitons prendre pour donner suite à ces suggestions : le remplacement du service FTP, le soutien informatique 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, la mise en œuvre des services en ligne, la mise en œuvre de la messagerie instantanée et l'offre de formation comptent parmi les thèmes abordés.</li> <li>• Nous répondrons à chaque personne dans GConnex. La rétroaction servira à élaborer un plan qui sera soumis à l'approbation du CGD et de la Commission.</li> <li>• Passage à DTEK – le passage à Bell doit être effectué d'ici février 2019.</li> <li>• Windows 10 – l'installation doit être effectuée d'ici juillet 2019.</li> <li>• Mois de sensibilisation à la cybersécurité</li> </ul>
7.20	<p><b>Directeur des Services à l'industrie, Nathan Gerelus</b></p> <p>Nathan Gerelus fait le point sur la qualité des récoltes. De nouveaux imprimés-types pour les lentilles, les pois et le soja seront présentés aux comités de normalisation des grains.</p> <p>Nathan Gerelus informe les membres des récents changements de personnel.</p> <p>Des mesures de dotation sont prévues dans l'ensemble des services à l'industrie.</p> <p>Le PPIG fait l'objet d'un suivi afin que nous ayons une bonne idée de l'endroit où se trouvent tous nos stagiaires et que nous examinions les paramètres. 58 personnes ont été embauchées depuis le début de ce programme. Environ 60 % de ces 58 personnes demeurent actives au sein du programme. Il y a eu des graduations. Lorsque des employés partent, la direction procède à des entrevues pour comprendre les facteurs qui ont mené au départ et mettre à jour le programme au besoin.</p> <p>Blé d'autres classes (WOOC) : C'est une question qui a été soulevée à chaque réunion d'engagement des employés tenue par les inspecteurs des grains. Une analyse fondée sur des données probantes a été réalisée et nous sommes maintenant prêts à la présenter à la Commission. La direction des SI élabore actuellement un plan de consultation de l'industrie.</p> <p>Modernisation des classes de blé : 25 variétés sont passées à la classe CNHR et cinq variétés à la classe CSPS. La période de transition pour l'industrie prendra fin le 31 décembre 2018. Dans l'Est, la modernisation des classes de blé continue de susciter de l'intérêt.</p> <p>Modernisation du classement des grains : Il s'agit d'un processus pluriannuel d'engagement actif avec l'industrie visant à moderniser le système de classement.</p> <p>Points de précision décimale : Il a fallu assurer une coordination étroite pour synchroniser la lettre d'analyse, l'énoncé d'assurance, le GOCG et OSCAR de façon à obtenir des points de précision décimale cohérents et uniformes. Cet objectif devrait être atteint en janvier 2019.</p> <p>Propreté commerciale : Il faut remettre en cause le système de propreté commerciale afin d'assurer une cohérence à travers le monde.</p> <p>FUS/stress thermique/gel : L'étude en collaboration avec le LRG se poursuit.</p> <p>Examen de l'énoncé d'assurance et de la lettre d'analyse : La CCG examine actuellement la liste approuvée des états afférents aux cargaisons. L'industrie a été informée. L'examen portera sur le contenu, le format et les processus. La date d'achèvement cible est fixée au 1<sup>er</sup> août 2019.</p>

Pesée : Chris Foster dirige une refonte de la norme de pesage aux terminaux. Meilleure communication et meilleure acceptation des nouveaux processus.

Docs des Services à l'industrie : 17 300 documents publiés l'an dernier.

Délivrance de permis : Délivrance de quelque 500 permis à environ 330 titulaires.

Lentilles/pois : les barrières non tarifaires en Inde ont posé certains problèmes aux titulaires de permis.

Bureau de Hamilton : le bureau est ouvert et entièrement fonctionnel.

Unité de vérification et d'accréditation des processus : Le système HACCP a fait l'objet d'une évaluation comparative internationale par rapport à l'Initiative mondiale de salubrité des aliments (IMSA), ce qui ajoutera de la valeur au programme.

Vérification du passage à la norme ISO 9001:2015.

ACEUM : La CCG a appuyé le gouvernement du Canada dans la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain. Le blé américain sera autorisé à recevoir une catégorie « Canada » à condition qu'il s'agisse d'une variété de blé enregistrée dans le système canadien. Il faudra modifier la LGC en conséquence.