

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)
National Union-Management Consultation Committee (NUMCC)
February 5, 2016 Minutes

Present:

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)

Andrea Lyon	Deputy Minister
Chris Forbes	Associate Deputy Minister
Sally Scott	Corporate Secretary
Pierre Corriveau	ADM Corporate Management Branch
Tina Namiesniowski	ADM Programs Branch
Greg Meredith	ADM Strategic Policy Branch
Jane Taylor	ADM Public Affairs Branch
Louise Sénéchal	General Counsel and Deputy Executive Director, Legal Services
Michel Lessard	CIO Information Systems Branch
Fred Gorrell	ADM Market and Industry Services Branch
Frédéric Seppéy	Chief Agriculture Negotiator, Market and Industry Services Branch
Brian Gray	ADM Science and Technology Branch
Gilles Saindon	Associate ADM Science and Technology Branch
Nancy Hamzawi	Director General, Office of Audit and Evaluation
Matt Shea	Director General, Human Resources Directorate (HRD), CMB
Joseph Silva	Director, Workplace Programs, HRD, CMB
Roxanne Savage	Director, Workplace Relations, HRD, CMB
Nathalie Jacques	Team Lead, Union Management Relations, HRD, CMB
Sandra Liston	Coordinator, Union Management Relations, HRD, CMB
Julie Bourbonnais	Senior Human Resources Advisor, HRD, CMB
Scott Aughey	Director, HR Planning, Measurement and Systems, HRD, CMB
Jean-François Savard	Director, Departmental Security Services, CMB
Jeff Lamirande	Director General, Transformation and Modernization Services, ISB

Agriculture Union (PSAC)

Fabian Murphy	First National Executive Vice President
Rick Cormier	Second National Executive Vice President
Barb Kristjansson	Fourth National Executive Vice President

Professional Institute of the Public Service Canada (PIPSC)

Catherine Keir	President, AAFC National Consultation Team
Dale Woloshin	Steward, AAFC National Consultation Team
Jean-François Prigent	Employment Relations Officer

Canadian Association of Professional Employees (CAPE)

Emmanuelle Tremblay	President
Patricia Hoy	Vice President, AAFC – NCR (Local 507)
Yves Rochon	Labour Relations Officer

Association of Canadian Financial Officers (ACFO)

Dany Richard	Executive Vice President, ACFO
Matthew Letourneau	Labour Relations Advisor, ACFO

Regrets:

Bob Kingston
 Milton Dyck
 Paul Cameron

President, Agriculture Union, PSAC
 Third National Executive Vice President, PSAC
 Assistant Business Manager, IBEW

Guest speaker:

Kelly Belanger

Senior Director, Pay Modernization Project Directorate,
 Public Services and Procurement Canada

Agenda Item

1. Introduction and opening remarks
A. Lyon

Summary and Action

The Deputy Minister (DM) welcomed all participants and stated her continued commitment to union-management engagement via NUMCC meetings. Changes in AAFC senior management from this past year were shared.

Accountability

2. Approval of Agenda and Minutes
A. Lyon

The meeting agenda was approved. F. Murphy (PSAC) indicated that, although PIPSC is identified as submitting Agenda items 4a) to e), PSAC also submitted these items.

No follow up required

January 23, 2015, minutes were approved with one modification to Blueprint 2020 (item 3), page 2; Facilitated learning opportunities such as “Learning and Leading Together” series.

3. Update on Pay issues
K. Belanger, PWGSC (guest speaker)

K. Belanger provided an overview of the two part Transformation of Pay Administration initiative and Pay Modernization project. Part one consists of consolidating pay services for 46 participating organizations. As of December 2015, 92,000 pay accounts have been transferred to the Pay Centre, with 2,000 accounts remaining. Part two involves launching the new pay system, Phoenix, on February 24, 2016. Phoenix features web-based self-service capabilities for employees and managers and will provide for a seamless interface with Peoplesoft 8.9, eliminating or reducing a number of transactions.

No follow up required

Web-based training modules are available for employees and managers through the Canada School of Public Service. Classroom training has been provided to employees at the Pay Centre in Miramichi, NB.

Dedicated phone lines have been set up to answer questions from employees and managers, finance officers and human resources employees. A hotline has been activated for change agents (departmental liaisons), to create a direct link for troubleshooting issues.

Future releases in May and September 2016 will introduce new functionalities such as auto-salary calculations (this is currently a manual process).

D. Woloshin (PIPSC) asked whether an audit function has been built into the system, and if Human Resources receives reports showing these salary calculations.

K. Belanger explained that financial officers, with Section 34

authorization, will be able to see payment details. Specific questions regarding calculations must be referred to the Pay Centre.

D. Richard (ACFO) inquired whether communication to employees will indicate a clear point of contact.

K. Belanger stated that there will be specific criteria set out to guide employees to the correct support tool. Depending on the type of support required, this will determine where to go for help (toll free hotline versus web site versus your manager, for example).

M. Shea stated that AAFC currently has an in-house team providing support to employees and managers with pay-related issues. Employees and unions were encouraged to raise any issues through the pay transfer generic mailbox. He mentioned that a Phoenix support sheet is available on Agrisource for employees.

P. Corriveau asked bargaining agents to remind their members that AAFC's weekly news@work is being used to convey information on Pay Modernization and other initiatives.

P. Hoy (CAPE) inquired about the impact the backlog would have on the deadline for paying out compensatory credit balances and overtime. K. Belanger took note of this potential issue.

F. Murphy asked whether all transactions will be automated, such as leave without pay. K. Belanger indicated that leave without pay of 6 days or greater remains a manual transaction whereas leave without pay for less than 6 days will be automated.

J.F. Prigent (PIPSC) requested average timeframe to resolve issues. K. Belanger stated that after the transition period, they will be better able to answer this question.

K. Belanger explained that Phoenix has a different process for dealing with employment end dates than the Regional Pay system. Reports will be generated 2 months in advance to enable management to be proactive on this issue.

P. Corriveau stated that management and employees both have responsibilities. Management is responsible to review and submit timely information; employees are to play an active role by following up on their employment status.

The DM stressed the importance of clear communications in the roll out of Phoenix.

4. Issues submitted by Unions

AAFC Library Transformation

M. Lessard reiterated that the Canadian Agriculture Library (CAL) is not closing; AAFC is transforming CAL operations

ADM-ISB

from a network of physical collections to a virtual library. With the increase in availability of digital subscriptions, scientists have instant access to high quality electronic information at their desktop.

CAL is relocating all unique materials that continue to have business value to the AAFC libraries in Ottawa and St. Hyacinthe. Duplicate copies are being offered to researchers locally as office copies and to local libraries (universities and colleges).

F. Murphy raised concerns regarding the disposal of print materials in Lethbridge (Alberta). M. Lessard explained that scientists were consulted; libraries and some scientists were offered copies. He said that in the future, more consultation and greater communication will take place to allow more time for scientists to review materials.

F. Murphy asked if these changes would have an impact on library staff. M. Lessard stated that this transformation would most likely result in an evolution of their tasks and responsibilities, but did not anticipate any change in staffing levels.

C. Kier (PIPSC) suggested that not only scientists should be consulted; chemists, biologists, etc. should be included as well. C. Keir added that the timing of consultations should not take place during the busy planting seasons.

P. Hoy indicated that Policy and Programs employees would also benefit from consultation.

ACTION ITEM

ISB to discuss alternatives with management to determine the best approach for consultations regarding the disbursement of CAL's print material.
(Completed 2016-04-08)

ADM-ISB

IT Performance Issues

M. Lessard provided a summary of the known problems and corrective measures taken to date, such as tripling the Internet bandwidth capacity (completed in October 2015). ISB is aware of residual performance issues and is investigating the root causes with Shared Services Canada (SSC). To better understand where the problems exist, ISB has initiated a request with SSC to conduct a complete analysis on the overall health of the network.

M. Lessard emphasized the need for employees to open IT service tickets for any technical issue they are encountering. These tickets help capture the data ISB needs for their discussions with SSC.

Standing Item

C. Keir recommended that all senior managers encourage their teams to report issues by contacting the IT Centre.

M. Lessard stated that 189 AAFC-ISB email accounts have

migrated to @canada.ca. Technical issues with a service provider must be resolved before SSC can restart the migration of AAFC's remaining accounts.

C. Keir questioned whether rolling back/reverting to @agr.gc.ca was an option. M. Lessard explained that this is not an option proposed by SSC, however new hires can be assigned @agr.gc.ca addresses, if circumstances warrant.

The DM recommended that this become a standing item for future meetings as there are a number of ongoing initiatives.

New Security Screening

P. Corriveau explained that as part of the RCMP's modernization of services, the RCMP has replaced the Criminal Records Check with mandatory fingerprinting for positive identification of applicants. As AAFC has multiple sites located across the country, a contract has been set up for Corps of Commissionaires to provide services where available.

No follow up required

For those sites not serviced by Commissionaires, arrangements have been put in place with RCMP detachments, local police stations or other service providers as needed. Costs will be reimbursed to employees for any out of pocket expenses.

F. Murphy expressed privacy concerns with respect to the new security screening procedures. Furthermore, that employees seem to be singled out when their building pass expires and they are faced with the new security screening measures.

J.F. Savard stated this new approach applies to all employees and that no one has been singled out. J.F. Savard also indicated that this information enhances the ease of transferring an employee from one government department to another.

F. Murphy asked if this information is tied to an employee's building access pass. J.F. Savard confirmed that the security screening is tied to the employee's service date (as per Peoplesoft) and not their individual building access.

F. Murphy inquired whether employees obtain a copy of their security screening. J.F. Savard stated that employees do not receive a copy.

J.F. Prigent inquired as to what guidelines are in place to protect digital information. J. F. Savard confirmed that paper copies are secured in a locked room. J. Lamirande (ISB) stated that protected information is stored on a protected server.

F. Murphy indicated that communication is needed to explain what steps need to be followed when an

employee's security clearance is due for renewal.

P. Corriveau stated that a great deal of communication has taken place on this specific issue through news@work.

C. Keir asked whether the reimbursement of costs for security clearance applies to foreign scientists.

J. F. Savard confirmed that international employees/contractors are not subject to fingerprinting, however, a certificate of conduct is required from their local police (where they have lived for the past five years). This is to mirror the Canadian system as best as possible.

D. Woloshin asked whether there is a process to expedite the security clearance for job opportunities such as secondments which may require a different level of security.

M. Shea stated that security clearance is a condition of employment and cannot be used to screen candidates.

Term Employment Policy

P. Corriveau stated that there are 110 remaining individuals impacted by Work Force Adjustment (WFA).

In addition, the Community Pasture Program is anticipated to be divested by 2018. As such, suspension of the Term Employment Policy will remain unchanged at the present time.

Standing Item

A survey of other science based organizations in January 2016 indicated that their suspension of the term rollover provision has being maintained. AAFC values term employees and has successfully secured employment for 47 term employees through indeterminate appointments.

C. Keir and F. Murphy indicated disappointment in the Department's decision.

E. Tremblay (CAPE) requested: the number of term employees at AAFC, their individual years of service and their classification (group and level). In addition, a request was also made for the group and level of individuals remaining on the Priority entitlement list.

C. Keir asked to be provided with the names of the other federal government departments which have suspended their Term Employment Policy.

P. Corriveau confirmed that readily available data regarding Term employees and the names of other government departments that have suspended their Term Employment Policy will be provided at the next HRUCC meeting.

The DM agreed that this could be an item for future Union-Management meetings.

ACTION ITEM

ADM-CMB

Readily available data regarding Term employees will be shared at the next Human Resources-Union Consultation Committee (HRUCC) meeting. (Completed 2016-03-29)

**5. Blueprint 2020 update
J. Taylor**

J. Taylor explained that the third annual report to the Clerk on Blueprint 2020 and modernization activities was issued in December 2015. The report highlights activities which focus on the areas of people, technology, processes and leadership.

**No follow up
required**

In the area of "People" AAFC has created an online Change Management Campus which provides employees and managers with a wealth of resources to help develop, practice and refine change-management skills. A second initiative is the Policy Analysis Collective (PAC), an open forum where policy ideas and concerns are presented, examined and tackled collectively by engaging employees from outside the Department's traditional policy community regardless of employment classification.

Technology is recognized as a key area of importance for employees. AAFC has made strides by offering electronic services for employees and Canadians. Examples include online applications for the AgriMarketing enterprises; AgriStability clients can now pay program fees through online banking and use direct-deposit to receive program benefits. AAFC has improved the internal financial expenditures forecasting system by fully integrating it with the Systems Application Products (SAP). Managers now have online, direct access to their expenditures, commitments and forecast information, and related reports on demand.

During AAFC's Dragons Den event, employees presented their ideas to a panel of six senior executives. The ideas were varied and innovative. The initiative attracted 21 ideas, of which eight were developed into full presentations. The projects are in various stages of development and implementation. An example of an idea which has been launched, as a pilot, is the Surplus Store in the National Capital Region (NCR).

By way of process improvement, Access to Information and Privacy (ATIP) requests have been streamlined resulting in a quicker turnaround of information and documents to Canadians. Also, Tiger Teams were formed to review the process and requirement for science-based travel (involving international and more complex needs).

An initial plan has been developed and discussions are underway to implement the recommendations.

T. Namiesniowski provided an overview of the Leadership workshops which took place to challenge management to adapt to an ever changing landscape. Managers participated in a three-month pilot program to support each other through workplace challenges. The energy was extremely positive, and contributions were made by all

levels of management.

J.F. Prigent commented that these initiatives involve a great deal of effort from all levels of the organization. He emphasized the need to recognize employees for their participation in these endeavours. T. Namiesniowski noted that these initiatives should be included in the employee's performance agreement. P. Corriveau stated that employees are encouraged to raise this during the review of their performance agreement.

The DM stated that these initiatives are no longer just about a separate Blueprint 2020, they are becoming a regular part of how the Department operates.

M. Letourneau (ACFO) acknowledged the good work at AAFC emanating from Blueprint 2020 and praised the Department for creating a positive work environment with a good work-life balance.

The DM concluded by reiterating her intention to have regular Union-Management consultation meetings, with the next meeting tentatively scheduled for June 2016.

Next meeting

Next meeting date will be confirmed and scheduled.

ADM CMB

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
Comité consultatif syndical-patronal national (CCSPN)
Compte rendu de la réunion du 5 février 2016**

Présents :

Andrea Lyon	Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
Chris Forbes	Sous-ministre
Sally Scott	Sous-ministre délégué
Pierre Corriveau	Secrétaire générale
Tina Namiesniowski	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
Greg Meredith	SMA, Direction générale des programmes
Jane Thorpe	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
	SMA, Direction générale des affaires publiques

Louise Sénéchal	Avocate générale et directrice exécutive adjointe, Services juridiques
Michel Lessard	DPI, Direction générale des systèmes d'information
Fred Gorrell	SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Frédéric Seppey	Négociateur principal en agriculture, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Brian Grey	SMA, Direction générale des sciences et de la technologie
Gilles Saindon	SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
Nancy Hamzawi	Directrice générale, Bureau de la vérification et de l'évaluation
Matt Shea	Directeur général, Direction des ressources humaines (DRH), DGS
Joseph Silva	Directeur, Programmes en milieu de travail, DRH, DGGI
Roxanne Savage	Directrice, Relations en milieu de travail, DRH, DGGI
Nathalie Jacques	Chef d'équipe, Relations syndicales-patronales, DRH, DGGI
Sandra Liston	Coordinatrice, Relations syndicales-patronales, DRH, DGGI
Julie Bourbonnais	Conseillère principale en ressources humaines, DRH, DGGI
Scott Aughey	Directeur, Planification des RH, mesures de rendement et systèmes, DRH, DGGI
Jean-François Savard	Directeur, Services de sécurité ministériels, DGGI
Jeff Lamirande	Directeur général, Services de transformation et de modernisation, DGS

Syndicat de l'Agriculture (AFPC)

Fabian Murphy	Premier vice-président exécutif national
Rick Cormier	Deuxième vice-président exécutif national
Barb Kristjansson	Quatrième vice-présidente exécutive nationale

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Catherine Keir	Présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC
Dale Woloshin	Délégué syndical, Équipe nationale de consultation d'AAC
Jean-François Prigent	Agent des relations de travail

Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Emmanuelle Tremblay	Présidente
Patricia Hoy	Vice-présidente, AAC – RCN (section locale 507)
Yves Rochon	Agent des relations de travail

Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Dany Richard	Vice-président exécutif, ACAF
Matthew Letourneau	Conseiller en relations de travail, ACAF

Absents :

Bob Kingston	Président, Syndicat de l'agriculture, AFPC
Milton Dyck	Troisième vice-président exécutif national, AFPC
Paul Cameron	Gestionnaire adjoint des affaires, FIOE

Invitée

Kelly Belanger	Directrice principale, Projet de modernisation des services et des systèmes de paye, Services publics et Approvisionnement Canada
----------------	---

Point à l'ordre du jour

Résumé et mesure

Responsable

<p>1. Mot d'ouverture A. Lyon</p>	<p>La sous-ministre (SM) a souhaité la bienvenue aux participants et a confirmé son engagement continu à la mobilisation syndicale-patronale dans le cadre des réunions du CCSPN. Elle a informé les participants des changements survenus à la haute direction d'AAC au cours de la dernière année.</p>	
<p>2. Approbation de l'ordre du jour et du compte rendu A. Lyon</p>	<p>L'ordre du jour de la réunion a été adopté. F. Murphy (AFPC) a précisé que, bien qu'il soit indiqué que les points à l'ordre du jour 4a) à e) ont été soumis par l'IPFPC, ils ont aussi été soumis par l'AFPC.</p>	<p>Aucun suivi nécessaire</p>
<p>3. Le point sur la rémunération K. Belanger, TSPGC Invitée</p>	<p>Le procès-verbal de la réunion du 23 janvier 2015 a été approuvé sous réserve d'une modification au point 3 sur l'initiative Objectif 2020, à la page 2 : « Des activités d'apprentissage animées, notamment une série d'activités du type dîner-causerie sur le leadership. »</p> <p>K. Belanger a brossé un tableau des deux volets de l'Initiative de transformation de l'administration de la paye et du Projet de modernisation des services et des systèmes de paye. Le premier volet consiste à regrouper les services de paye des 46 organisations participantes. Depuis décembre 2015, 92 000 comptes de paye ont été transférés au Centre des services de paye, et il en reste 2 000 à transférer. Le deuxième volet comprend le lancement du nouveau système de paye Phénix, le 24 février 2016. Ce système offre aux employés et aux gestionnaires des fonctions de libre-service Web et il offrira une interface connectée à PeopleSoft 8.9, ce qui permettra de réduire le nombre de transactions, voire d'en éliminer.</p> <p>Des modules de formation sur le Web sont offerts aux employés et aux gestionnaires par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada. De la formation en salle de classe a été donnée aux employés du Centre des services de paye de Miramichi, au Nouveau-Brunswick.</p> <p>Des lignes téléphoniques réservées ont été prévues pour répondre aux questions des employés et des gestionnaires, des agents des finances et du personnel des ressources humaines. Une ligne téléphonique est à la disposition des agents de changement (liaisons ministérielles) afin d'établir un lien direct pour le dépannage.</p> <p>Les prochaines versions, qui seront lancées en mai et en septembre 2016, offriront de nouvelles fonctions, telles que le calcul automatique du salaire (ce qui est présentement effectué de façon manuelle).</p> <p>D. Woloshin (IPFPC) a demandé si le système renferme une fonction de vérification et si les responsables des ressources humaines reçoivent des rapports contenant les calculs de salaires.</p> <p>K. Belanger a expliqué que les agents des finances qui sont délégués des pouvoirs prévus à l'article 34 pourront voir les détails sur les paiements. Les questions portant</p>	<p>Aucun suivi nécessaire</p>

précisément sur les calculs doivent être adressées au Centre des services de paye.

D. Richard (ACAF) a demandé si l'on fournira aux employés un point de contact clair.

K. Belanger a répondu que des critères précis seront définis pour diriger les employés vers le bon outil. Le type d'aide requise déterminera où il faudra s'adresser pour obtenir de l'aide (ligne d'aide sans frais, site Web ou gestionnaire, par exemple).

M. Shea a indiqué qu'AAC compte à l'interne une équipe qui aide les employés et les gestionnaires pour les questions touchant la paye. On invite les employés et les syndicats à envoyer toute question à la boîte courriel générique relative au transfert de la paye.

Il ajoute que les employés peuvent consulter sur AgriSource un document d'aide sur Phénix.

P. Corriveau a demandé aux agents de négociation de rappeler aux membres que le bulletin d'information hebdomadaire « nouvelles@l'ouvrage » d'AAC est utilisé pour transmettre de l'information sur l'initiative de modernisation de la paye et d'autres initiatives.

P. Hoy (ACEP) a demandé quelles seraient les répercussions de l'arriéré sur les délais de paiement des crédits de congé compensatoire et des heures supplémentaires. K. Belanger a pris note de cet éventuel problème.

F. Murphy a demandé si toutes les transactions seront automatisées, par exemple les congés non payés.

K. Belanger a répondu que les congés non payés de six jours ou plus continueront d'être traités manuellement, mais que ceux de moins de six jours seront traités de façon automatisée.

J.F. Prigent (IPFPC) a demandé quel est le délai moyen pour la résolution de problèmes. K. Belanger a indiqué qu'il sera davantage possible de répondre à cette question une fois la période de transition terminée.

K. Belanger a expliqué que le processus relatif aux dates de fins d'emploi dans Phénix est différent de celui du Système régional de paye. Les rapports seront générés deux mois à l'avance pour permettre à la direction d'être proactive dans ce dossier.

P. Corriveau a signalé que tant la direction que les employés ont des responsabilités. La direction est tenue d'examiner l'information et de la soumettre rapidement, alors que les employés doivent suivre activement leur situation d'emploi.

La SM a souligné l'importance des communications claires dans le déploiement de Phénix.

4. Questions soulevées par les syndicats

Transformation des services de bibliothèque à AAC

SMA, DGSJ

M. Lessard a rappelé que la Bibliothèque canadienne de l'Agriculture (BCA) ne ferme pas : AAC a modifié les activités de la BCA, qui passera d'un réseau de collections matérielles à un modèle de bibliothèque virtuelle. Étant donné l'accès accru aux abonnements numériques, les scientifiques peuvent accéder instantanément de leur poste de travail à des renseignements de grande qualité.

La BCA a transféré aux bibliothèques d'AAC à Ottawa et à Saint-Hyacinthe tous les documents uniques qui continuent d'avoir une valeur opérationnelle pour le Ministère. Les exemplaires en double sont offerts aux chercheurs locaux pour usage à l'interne et aux bibliothèques locales (universités et collèges).

F. Murphy a soulevé des inquiétudes au sujet de l'élimination de documents imprimés à Lethbridge (en Alberta).

M. Lessard a expliqué que les scientifiques ont été consultés et que les bibliothèques et quelques scientifiques ont reçu des exemplaires. Il a ajouté qu'à l'avenir, on consultera davantage les intervenants et que de plus amples renseignements seront communiqués aux scientifiques afin qu'ils aient plus de temps pour examiner les documents.

F. Murphy a demandé si ces changements auront des répercussions sur le personnel de bibliothèque. M. Lessard a répondu que les tâches et les responsabilités du personnel évolueront probablement suivant la transformation, mais qu'il n'entrevoit aucun changement quant aux niveaux de dotation.

C. Kier (IPFPC) a proposé que l'on ne consulte pas que les scientifiques, mais aussi les chimistes, les biologistes, etc.

C. Keir a ajouté que les consultations devraient avoir lieu en dehors de la période fort occupée des semis.

P. Hoy a mentionné qu'il serait aussi utile de consulter les employés de la Direction générale des politiques et des programmes.

SMA, DGSJ

MESURE DE SUIVI

La DGSJ discutera de solutions de rechange avec la direction pour déterminer la meilleure méthode de consultation concernant le partage des documents imprimés de la BCA.
(Terminé le 2016-04-08)

Problèmes de performances en matière de TI

Point
permanent

M. Lessard a résumé les problèmes connus et les mesures correctives prises jusqu'ici, comme celle d'avoir triplé la capacité de la bande passante d'Internet (en octobre 2015). La DGSJ est au courant des problèmes de performance non réglés et elle en cherche les causes en collaboration avec Services partagés Canada (SPC). Pour mieux comprendre où sont les problèmes, la DGSJ a demandé à SPC d'analyser

de manière exhaustive le fonctionnement général du réseau. M. Lessard a souligné la nécessité pour les employés d'envoyer des demandes de service de TI pour tout problème technique puisque cela facilite la saisie des données dont la DGSi a besoin pour ses discussions avec SPC.

C. Keir a suggéré que tous les gestionnaires principaux invitent leurs équipes à signaler les problèmes au Centre TI.

M. Lessard a indiqué que 189 comptes de messagerie AAC-DGSi sont passés au format @canada.ca. Des problèmes techniques concernant un fournisseur de services doivent être réglés avant que SPC puisse reprendre la migration des derniers comptes d'AAC.

C. Keir s'est demandé si le retour au format @agr.gc.ca est envisageable. M. Lessard a expliqué que ce n'est pas une option proposée par SPC, mais il est possible d'attribuer aux nouveaux employés une adresse @agr.gc.ca, si la situation le justifie.

La SM a recommandé que cette question devienne un point permanent à l'ordre du jour des prochaines réunions compte tenu des nombreuses initiatives en cours.

Nouveau processus d'enquête de sécurité

P. Corriveau a expliqué que, dans le cadre de la modernisation de ses services, la GRC a remplacé la vérification du casier judiciaire par la prise obligatoire d'empreintes digitales pour confirmer l'identité des candidats. Comme AAC compte de nombreux sites partout au pays, un contrat a été établi pour permettre aux Corps des commissionnaires d'offrir les services connexes là où c'est possible.

**Aucun suivi
nécessaire**

Quant aux sites qui ne sont pas desservis par les commissionnaires, des ententes ont été conclues avec des détachements de la GRC, des postes de police locaux ou d'autres fournisseurs de services, au besoin. Les employés seront remboursés pour tous les frais engagés.

F. Murphy a fait part de ses préoccupations à l'égard de la protection des renseignements personnels en ce qui a trait aux nouvelles procédures de vérification de la sécurité. Qui plus est, les employés semblent être particulièrement visés lorsque leur carte d'accès vient à échéance et qu'ils font l'objet des nouvelles mesures de vérification de la sécurité.

J.F. Savard a indiqué que cette nouvelle procédure s'applique à tous les employés et que personne n'est particulièrement visé.

Il a ajouté que l'information facilite la mutation d'un employé d'un ministère à un autre.

F. Murphy a demandé si l'information en question est associée à la carte d'accès des employés. J.F. Savard a

confirmé que l'information résultant de la vérification de la sécurité est liée à la date de service des employés (selon PeopleSoft), mais pas à leur carte d'accès.

F. Murphy a demandé si les employés obtiennent une copie des résultats de leur vérification de la sécurité. J.F. Savard a répondu que ce n'est pas le cas.

J.F. Prigent a demandé quelles sont les lignes directrices en place pour protéger les renseignements numériques.

J. F. Savard a confirmé que les copies imprimées sont conservées dans une pièce verrouillée.

J. Lamirande (DGSI) a signalé que l'information protégée est stockée sur un serveur protégé.

F. Murphy a mentionné qu'il faut expliquer les étapes à suivre lorsque la cote de sécurité d'un employé doit être renouvelée.

P. Corriveau a répondu que beaucoup d'information sur cette question précise a été publiée dans le bulletin nouvelles@l'ouvrage.

C. Keir a demandé si le remboursement des frais liés à la vérification de la sécurité s'applique aussi aux scientifiques étrangers.

J. F. Savard a confirmé que les employés et les entrepreneurs de l'extérieur du pays ne sont pas soumis à la vérification par empreintes digitales, mais qu'une attestation de bonne conduite émise par le service de police de leur localité est exigée (où ils ont vécu au cours des cinq dernières années). La procédure vise à reproduire le système canadien le mieux possible.

D. Woloshin a demandé s'il existe un processus pour accélérer la vérification de la sécurité lors de possibilités d'emploi, tels des détachements, qui peuvent nécessiter un niveau de sécurité différent.

M. Shea a répondu que la vérification de sécurité est une condition d'emploi et qu'elle ne peut pas servir à présélectionner les candidats.

Politique sur l'emploi pour une période déterminée

P. Corriveau a déclaré que 110 personnes sont toujours touchées par le réaménagement des effectifs. On s'attend de plus à ce que le Programme des pâturages communautaires soit cédé d'ici 2018. La suspension de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée est ainsi maintenue pour le moment.

**Point
permanent**

Selon un sondage mené en janvier 2016 auprès d'autres organisations à vocation scientifique, celles-ci maintenaient aussi la suspension de leur clause de conversion. AAC tient à ses employés nommés pour une période déterminée et il a réussi à trouver un emploi à 47 de ces employés grâce à des nominations pour une période indéterminée.

C. Keir et F. Murphy se sont dits déçus de la décision du Ministère.

E. Tremblay (ACEP) a demandé quel est le nombre d'employés nommés pour une durée déterminée à AAC, leurs années de service et leur classification (groupe et niveau). De plus, une demande a aussi été faite pour obtenir le groupe et le niveau des personnes dont le nom figure toujours sur la liste des personnes bénéficiant d'un statut prioritaire.

C. Keir a demandé d'avoir le nom des autres ministères qui ont suspendu leur politique sur l'emploi pour une période déterminée.

P. Corriveau a confirmé que les données facilement disponibles au sujet des employés nommés pour une période déterminée ainsi que le nom des ministères ayant suspendu leur politique sur l'emploi pour une période déterminée seront fournies à la prochaine réunion du CCSPN.

La SM a convenu que cette question pourrait devenir un point à l'ordre du jour des prochaines réunions patronales-syndicales.

MESURE DE SUIVI

SMA, DGGI

Les données facilement accessibles concernant les employés nommés pour une période déterminée seront communiquées lors de la prochaine réunion du Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCSPN).
(Terminé le 2016-03-29)

5. Objectif 2020 J. Taylor

J. Taylor a expliqué que le troisième rapport annuel au greffier sur l'initiative Objectif 2020 et les activités de modernisation a été publié en décembre 2015. Le rapport a présenté les activités qui visent les ressources humaines, les technologies, les processus et le leadership.

**Aucun suivi
nécessaire**

En ce qui concerne les ressources humaines, AAC a créé un campus en ligne sur la gestion du changement qui offre aux employés et aux gestionnaires une mine de ressources pour les aider à développer, à mettre en pratique et à perfectionner des habiletés et des connaissances en matière de gestion du changement. Il a aussi créé l'initiative Collectivité de l'analyse des politiques (CAP), une tribune ouverte où des employés motivés ne faisant pas partie du milieu stratégique traditionnel du Ministère soumettent des idées et des préoccupations, les examinent et en discutent en groupe, quel que soit leur niveau de classification.

La technologie est reconnue comme étant une question importante pour les employés. AAC a accompli d'énormes progrès en offrant des services électroniques aux employés

et à la population. Par exemple, les demandes en ligne pour les entreprises participant au programme Agri-compétitivité ou encore les clients du programme Agri-stabilité qui peuvent désormais s'acquitter des droits de participation au programme en recourant aux services bancaires en ligne et s'inscrire au dépôt direct pour recevoir leurs prestations de programme. AAC a amélioré le système interne de prévisions des dépenses financières qu'il a intégré en totalité dans le SAP (Systems Application Products). Les gestionnaires ont maintenant un accès direct en ligne aux renseignements sur leurs dépenses, engagements et prévisions ainsi qu'aux rapports connexes, sur demande.

Lors de l'activité Dans l'œil du dragon organisée par AAC, des employés ont soumis leurs idées diversifiées et innovatrices à un groupe composé de six cadres supérieurs. L'activité a permis de recueillir 21 idées, dont huit ont donné lieu à des présentations complètes. Les projets en sont à différentes étapes d'élaboration et de mise en œuvre. Le Magasin de surplus dans la région de la capitale nationale (RCN) est l'exemple d'une idée lancée qui est devenue un projet pilote.

Grâce à l'amélioration des processus, les demandes d'accès à l'information et la protection des renseignements personnels ont été simplifiées, ce qui a permis d'accélérer la transmission d'information et de documents à la population. De plus, des équipes spéciales ont été formées pour examiner le processus et la nécessité des voyages à vocation scientifique (impliquant des besoins internationaux et plus complexes).

Un plan initial a été élaboré et des discussions sont en cours pour donner suite aux recommandations.

T. Namiesniowski a fait un survol des ateliers sur le leadership qui avaient pour but de mettre la direction au défi de s'adapter à un environnement en évolution constante. Les gestionnaires ont participé à un programme pilote de trois mois afin de s'entraider à surmonter les difficultés en milieu de travail. L'énergie était très positive, et les cadres de tous les nouveaux ont apporté leur contribution.

J.F. Prigent a fait remarquer que ces initiatives demandent beaucoup d'efforts de tous les niveaux de l'organisation. Il insiste sur la nécessité de souligner la participation des employés à ces initiatives. T. Namiesniowski a indiqué que celles-ci devraient figurer dans les ententes de rendement des employés. P. Corriveau a mentionné que les employés sont invités à le signaler lors de l'examen de leur entente de rendement.

La SM a indiqué que ces initiatives ne sont plus simplement qu'une initiative distincte d'Objectif 2020, mais qu'elles sont en train de devenir une partie intégrante des activités du Ministère.

M. Letourneau (ACAF) a souligné le bon travail d'AAC en ce qui a trait à l'initiative Objectif 2020 et a félicité le Ministère d'avoir créé un milieu de travail positif, offrant un bon équilibre travail-vie personnelle.

La SM a conclu en réitérant son intention d'organiser des rencontres régulières de consultation patronale-syndicale. La prochaine réunion est prévue en juin 2016.

Prochaine réunion

La date de la prochaine réunion sera confirmée et inscrite au programme.

SMA, DGGI

Prepared by:
Sandra Liston
Coordinator, Union-Management Relations
Human Resources Directorate
Corporate Management Branch
613-773-3517
2016-03-04

Reviewed by:
Julie Bourbonnais
A/Team Lead, Union-Management Relations
Human Resources Directorate
Corporate Management Branch
2016-03-08

DM approved:
Andrea Lyon
2016-05-03

Agridoc# 102041941
DMM 219767