

**Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)  
National Union-Management Consultation Committee (NUMCC)  
April 13, 2017 Minutes**

**Present:**

**Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)**

Andrea Lyon	Deputy Minister
Lisa Foss	Corporate Secretary
Pierre Corriveau	ADM, Corporate Management Branch
France Pégeot	ADM, Programs Branch
Michel Lessard	CIO, Information Systems Branch
Fred Gorrell	ADM, Market and Industry Services Branch
Frédéric Seppey	Chief Agriculture Negotiator, Market and Industry Services Branch
Brian Gray	ADM, Science and Technology Branch
Gilles Saindon	Associate ADM, Science and Technology Branch
Jane Taylor	ADM, Public Affairs Branch
Tom Rosser	ADM, Strategic Policy Branch
Abdillahi Roble	A/Director General, Office of Audit and Evaluation
Matt Shea	Director General, Head of Human Resources, CMB
Maureen Power	Executive Director, Human Resources Directorate (HRD), CMB
Roxanne Savage	Director, Workplace Relations, HRD, CMB
Christine Buwalda	Team Lead, Union-Management Relations, HRD, CMB
Sandra Liston	Advisor, Union-Management Relations, HRD, CMB
Christiane Deslauriers	Director General, Science and Technology Branch
Paula Hanna	Counsel, Legal Services
Scott Aughey	Director, HR Planning, Measurement and Systems, HRD, CMB
Brian McCarthy	A/Director, HR Policies and Legislated Frameworks, HRC, CMB

**Agriculture Union (PSAC)**

Bob Kingston	President, Agriculture Union
Fabian Murphy	First National Executive Vice President
Milton Dyck	Third 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

**Association of Canadian Financial Officers (ACFO)**

Mathieu Letourneau	Labour Relations Officer
--------------------	--------------------------

**Regrets:**

Patricia Hoy	Vice President, AAFC – NCR (Local 507) (CAPE)
Yves Rochon	Labour Relations Officer (CAPE)
Nada Semaan	Associate Deputy Minister

**Agenda Item**

**1. Introduction and opening remarks - A. Lyon**

**Summary and Action**

The Deputy Minister (DM) welcomed all participants. Patricia Hoy and Yves Rochon (CAPE) sent their regrets. Changes to AAFC senior management from this past year were shared.

Bob Kingston, National President of the Agriculture Union, was acknowledged for his upcoming retirement in August 2017 and for his dedication to the many years he has contributed to the Agriculture Union executive.

A brief update was provided on the Phoenix pay system. As a department, AAFC is committed to resolving issues and addressing the challenges employees continue to have regarding the timeliness and accuracy of their pay. Through the engagement with the Privy Council Office, the Treasury Board Secretariat and the various Deputy Minister Committees, senior leaders are actively working to stabilize the situation and ensure the necessary resources are available to fix the issues and address employees' concerns.

In March 2017, Public Services and Procurement Canada made a system enhancement which will help accelerate processing of acting pay. The Pay Centre is also publically reporting on their progress against key performance metrics through a dashboard on their website.

An internal review being led by the Treasury Board Secretariat will examine what lessons can be learned from the consolidation of pay services in Miramichi, New Brunswick, and the launch of the Phoenix Pay System in 2016. This work is expected to be completed later this summer. The Office of the Auditor General has also begun a performance audit regarding the implementation of the new Phoenix system and the results are expected later this year.

It is a shared objective to resolve these issues and the unions' involvement is greatly appreciated. B. Kingston acknowledged the collaborative efforts made, noting however, that there continues to be communication gaps with respect to Phoenix. Most recently, Bob attended regional Union-Management Consultation meetings where he heard stories of people falling between the cracks. The DM reiterated that unions are to advise their members that help is available within the department. B. Kingston requested that AAFC "make this message a bit louder – whatever can be done would be appreciated." B. Kingston further explained that the response being heard from their front line supervisors is to call the Pay Centre 1-800 number, which is unacceptable (in his opinion).

**ACTION ITEM**

Further communications/updates to be provided to employees on how to address Phoenix pay system issues.

**Accountability**

**ADM-CMB**

**2. Approval of Agenda and Minutes - A. Lyon**

The meeting agenda was approved.

**No follow up required**

The June 22, 2016, minutes were approved with one modification to National Public Service Week (item 4), page 6; (...) F. Murphy clarified his reference to members' participation in National Public Service Week (NPSW) activities.

**3. Budget 2017 - T. Rosser**

T. Rosser provided an overview of the Budget 2017 implications for the department and the agriculture and agri-food sector. Budget 2017 is focused on building a strong economy through innovation and recognizes Canada's agriculture and agri-food sector as an important driver of economic growth.

Budget 2017 includes measures such as reaffirming the Government's commitment to the next federal-provincial-territorial agricultural policy framework. This framework is an opportunity to drive the growth of the Canadian economy to benefit farm families, entrepreneurs and the middle class.

In addition, an investment of \$70 million will be made over six years in agricultural science and innovation to address emerging priorities, such as climate change, and soil and water conservation. This will be led by the Science and Technology Branch (STB) related to the agri-related science work for which they are responsible.

A new \$1.26 billion five-year Strategic Innovation Fund will be created to attract and support new high-quality business investments in key areas, including agri-food.

Innovation is to be accelerated by investing \$950 million over five years in superclusters that enhance Canada's global competitiveness by focusing on innovative industries, including agri-food.

A shared responsibility amongst departments entails supporting clean technology research and the development, demonstration and adoption of clean technology in Canada's natural resources sectors by providing \$200 million over four years to Natural Resources Canada, Agriculture and Agri-Food Canada and Fisheries and Oceans Canada.

Two billion dollars will be invested to support rural infrastructure including roads and bridges, making it easier for Canada's agri-food producers to connect to markets in Canada and internationally.

\$149.3 million will be provided over five years to renew core food safety inspection programming delivered by the Canadian Food Inspection Agency to support an effective and reliable food safety system.

B. Kingston asked for more information on superclusters, wanting to know what the magnitude will be. T. Rosser stated that the magnitude is still not known and will be determined at a later date. It was suggested that, at a future HRUCC meeting, an update on the superclusters would be provided.

**ACTION ITEM**

**ADM-SPB**

An update and overview of the superclusters will be provided at a future HRUCC (Fall or Winter 2017-2018).

**4. Update from Departmental Champions**

Updates were provided from the Departmental Champions on their departmental initiatives. AAFC was recognized as a Top Diversity Employer for 2017, an annual competition that recognizes employers who have exceptional workplace diversity and inclusiveness programs and are viewed as diversity leaders in their field. AAFC was selected as a Top Diversity Employer for 2017 based on:

**No follow up required**

- the strength of the Indigenous Student Recruitment Initiative;
- the strength of the internal employee networks; and
- the creation of a Diversity Network Secretariat within the HR Directorate.

**a) Wellness Co-Champions - T. Rosser, C. Keir**

Co-Champions, Tom Rosser, ADM of Strategic Policy Branch (as the senior management representative) and Catherine Keir, President of the PIPSC Consultation Team (as the unions' representative) provided an update on the Integrated Wellness Strategy at AAFC.

The Integrated Wellness Strategy which was implemented in April 2016 covers physical health, psychosocial well-being and workplace health. This strategy was built on the same principles as the National Psychological Health and Safety Standard in the Workplace with the intent to establish a robust mental health program and strategy.

A variety of training and awareness sessions were provided to foster a respectful work environment. These sessions included: 18 Employee and Family Assistance Program (EFAP) information sessions; 20 sessions on Creating a Respectful Workplace; and 24 sessions on Civility in the Workplace. AAFC is also piloting two mental health training modules – Mental Health First Aid and The Working Mind – and will consider broader implementation of one or both based on feedback received. To date, four sessions have been arranged, one of which was a one-day session for all AAFC Director Generals.

The Wellness Co-Champions were identified to advocate for the development and sustainability of our workplace psychological health and safety strategies and initiatives with the support of the department's Mental Health Steering Committee which has been active since July 2016.

The Steering Committee has spearheaded the implementation of a psychological health and safety organizational risk assessment with its methodology based on the GuardingMinds@Work tool. A draft mental health handbook will be reviewed for consideration as one of AAFC's resources on mental health.

The membership of the department's Mental Health Steering Committee comprises a balanced membership base of representatives from management, employees, unions and members of the Diversity and Employment Equity communities.

D. Woloshin, B. Kingston, M. Dyck, F. Murphy and M. Letourneau welcomed T. Rosser and C.Keir in their new co-champions roles. AAFC was acknowledged for being ahead of other departments in their approach on this initiative and they look forward to the updates and the work this program will provide to the department.

**b) Blueprint 2020 -  
F. Seppey**

F. Seppey reported on the advancement of the Blueprint 2020 agenda within the Department. An overview was provided on the level of commitment and engagement of AAFC's senior management behind the key themes of Blueprint 2020.

A review of the overall approach to Blueprint 2020 is being completed. Building on the successful activities and initiatives pursued over the past three years, such as:

- 1) Lean approach to projects (e.g. pilots on Access to Information processes, improvements to tracking/briefing material preparation procedures);
- 2) Building a culture of leadership (e.g. leadership training, enhanced managers' leadership development program, national mentoring program)
- 3) Better communication with/among employees (e.g. governance meetings, dragons' den projects).

In order to identify potential next steps, the department is in a process of engaging our people on actions, indicators and targets proposed for the national Blueprint 2020 results plan outcomes through:

- 1) Effective action to improve mental health and wellness;
- 2) Improved ability to get the right people, in the right place, at the right time, doing the right things;
- 3) Efficient processes, tools, practices and organizational structures.

To achieve this, we are planning on re-arranging our Blueprint 2020 activities around three streams:

- 1) Focus on people (with a specific emphasis on mental health and well-being);
- 2) Focus on leadership culture;
- 3) Focus on a culture of continuous improvement.

B. Kingston raised the issue of the previous government's removal of support staff for scientists, although not sure this is linked to Blueprint 2020. With the introduction of the travel system and Phoenix, an administrative burden has been placed on the senior working level.

B. Gray stated he was disappointed that PSAC continues to hear that travel booking remains an issue, emphasizing that there is a dedicated administrative resource at each Research Centre to assist with arranging travel. P. Corriveau explained that there is a revised TBS Travel Policy which will bring a more streamlined approach to processing travel requests. P. Corriveau committed to have an overview of the revised TBS Travel Policy at a future HRUCC meeting.

M. Dyck asked what mechanisms are being used to measure the Blueprint 2020 projects. F. Seppey responded that a dashboard is being considered to measure projects. Operationally, this dashboard is currently in the development stage.

**ADM-CMB**

**ACTION ITEM**

Provide an overview of the revised TBS Travel Policy at a future HRUCC meeting agenda.

**c) Indigenous Network Circle - B. Gray**

B. Gray provided an overview of AAFC's activities regarding Indigenous employees, including recruitment and retention.

The Indigenous Network Circle aims to address issues faced by Indigenous employees, foster networking and encourage consultation. The Indigenous Network Circle is exploring options to increase Indigenous employee retention by enhancing their career advancement and training opportunities, as well as increasing cultural awareness within the Department.

D. Woloshin asked how local champions work with the Research Centres and what lessons-learned could be shared with other networks. B. Gray responded that the Indigenous student recruitment just started in FY 2016-17, there are 10 Departmental Champions for this year, including an SE-RES-02 in St. John's and all appears to be working well. For those students studying Science, Technology, Engineering, and Math, there is a focus on promoting Agriculture and encourage these students to work for AAFC.

**d) Visible Minorities Network - F. Gorrell**

F. Gorrell provided an update on the key priorities and activities for AAFC's Visible Minorities Network (VMN) during the past year. The VMM hired and supported the position of a designated research officer to complete two surveys to gather feedback from members to identify the activities on which the Network should focus. The VMN has focused on supporting career progression, awareness, and health and wellness activities.

The VMN hosted several activities including:

- a session on maintaining second official language skills accompanied by study materials to help participants prepare for second language training and testing;
- an information session on the departmental Mentoring Program and how mentors can support members' career; and
- a speakers' panel focused on career development.

B. Kingston asked if there would be a departmental focus on career development similar to that of the Visible Minorities community. F. Gorrell responded that there are common goals across all networks which the Secretariat (situated in the HR Directorate) assists by supporting initiatives such as providing assistance in career development, second language testing and training, mentoring programs, etc. All VMN activities are open to all employees of AAFC and CFIA.

**e) Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Network - J. Taylor**

J. Taylor provided an update on the Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Network activities and explained the Positive Space initiative being led by the Network, including an overview of the pilot and the anticipated next steps.

The Positive Space initiative aims to increase awareness of sexual and gender diversity and inclusiveness and empower interested AAFC employees to champion within their workplace. Positive Space is an international movement and AAFC is following the lead of the Ontario Public Service and Treasury Board Secretariat in implementing a Positive Space Initiative, adapted to meet the needs of the Department. The initiative will contribute to work already underway at AAFC of creating a work environment that is safe and inclusive for all people, including those who identify as lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and questioning (LGBTQ2).

J. Taylor also highlighted the Wearing Pink Day on April 12th and the positive feedback and participation that was experienced by her staff and colleagues. She is looking forward to increased participation next year for this event. F. Murphy stated that the Agriculture Union would be pleased to promote any activities on their website for future events.

**f) Persons with Disabilities Network - G. Saindon**

G. Saindon provided an update on the key priorities and activities for the AAFC's Persons with Disabilities Network during the past year. The Persons with Disabilities Network has focused on accessibility issues and ways to remove barriers for employees with disabilities. In 2016-17, the following activities occurred:

- provided feedback to the *Canadians with Disabilities Act* and to the AAFC's IM/IT 3-5 year strategy;
- directly involved with the Federal Strategy workshop to draft the public service wide accessibility strategy;
- set up an Accessibility Working Group to explore ways that AAFC can improve accessibility;

- organized a speaker's panel on the benefits of an inclusive workforce; and
- held several activities during the Diversity and Inclusiveness Month to promote the Network and raise awareness of Persons with Disabilities issues including a seminar on hearing awareness, several wellness sessions and a Ted and Tea event.

M. Dyck stated the added value of having the Secretariat as a central resource is evident. D. Woloshin asked if persons with less visible disabilities are being included in the Network. He mentioned the example of people with such issues as fatigue or weight.

G. Saindon responded that these situations have been discussed as well as mental injuries. They are being reviewed with other resources such as HR and other government departments for assistance/options. Going forward, they will also work with HR to gather input. B. Kingston commented that research should consider other departments' standards of training, also to refer to court decisions and compensation related decisions. The Canadian Human Rights Commission is beginning to acknowledge psychological injury and workers' compensation boards should also look at covering these situations.

**g) Managers' Community - P. Corriveau**

P. Corriveau provided an update on the Managers' Community which promotes opportunities for networking, communication and interaction amongst managers on key issues. There are approximately 1300 members at the EX minus 1 and minus 2 levels. Membership includes participation from across the regions (717 members or 56%) as well as the national capital region (575 members or 44%). All managers are welcome to participate. The Managers' Community is closing out a two-year action plan (2015-2017) based on feedback from managers, resulting in over 27 events being held and over 500 participants. Sessions that saw the highest participation included Mental Health Awareness (54 participants), The Employee Family Assistance Program (53 participants), Civility in the Workplace (94 participants) and Speed Mentoring (94 participants).

**h) Young Professionals Network - M. Lessard**

M. Lessard highlighted key events held in the last year for the Young Professional Network (YPN) and the Student Panel of Representatives for Orientation, Unity and Training (SPROUT). In partnership with the Science and Technology Branch, there were presentations from young scientists. One of the YPN committee members organized sessions in which young scientists were chosen to present their recent research papers. In partnership with the Managers' Community and the National Mentoring Program, there were two speed networking events. Student orientations occur every four months per new student intake period.



**i) Ethics Advisory Board - G. Saindon**

G. Saindon provided an update on the Ethics Advisory Board's key priorities and activities during the past year. As chair of the Ethics Advisory Board, G. Saindon ensures that the appropriate visibility and sharing of values and ethics considerations occurs between the Board and the Departmental Management Committee. The Ethics Advisory Board members provide leadership with regard to the application of the Values and Ethics Code for AAFC, while helping to implement the Department's Ethics Strategy by promoting ethical awareness and leadership in their branch and through their engagement at Board discussions on ethical matters in the workplace.

The key initiatives for 2016-2017 included:

- the identification of ethical trends across branches to enable analysis and the development of tools to support employees with ethical decision-making;
- AAFC's annual Values and Ethics Awareness Month (November 2016) which promoted the "Integrity" value from the Values and Ethics Code for AAFC; and
- an examination of the departmental policy governing external solicitation for fundraising activities towards the Government of Canada Workplace Charitable Campaign (GCWCC).

The Ethics Advisory Board also reviewed various products and tools to support employees with ethical decision making, including: a new online Values and Ethics training module; an outline on outline on post-employment obligations for public servants; and an interactive Values and Ethics quiz to emphasize the "integrity" value.

The Ethics Advisory Board contributed to mental health and wellness activities in support of the "Respect for People" value and the Clerk's priority in this area.

**j) Women in Science Network C. Deslauriers**

C. Deslauriers reviewed the objective of the Women in Science Network and its accomplishments to date. The network was established in 2015 to help create a culture within AAFC that will attract and increase the involvement of women in science and science-related activities. During the initial year, the Network focused on understanding how it could exert influence. Consequently, the group decided to put its efforts in two streams: first, attracting new entrants by communicating career possibilities and showcasing the achievements of female scientists at AAFC; second, creating an environment which is welcoming and supports success, by enhancing contact among scientists and reinforcing mentorship, making sure to reach out to new female scientists.

A 'Wikipedia Challenge' was launched, inviting employees to capture and explain the depth and diversity of the role of AAFC female scientists, past and present. Profiles of female agricultural scientists have been posted, and new profiles continue to be created; copies have been distributed to Human

Resources for use in recruitment, and have been used by Network members to promote science as a career in groups such as 4H and Girl Guides. In doing so, the Network aims to reach, educate and influence youth about possible career paths.

The Network has taken action to promote well-being, work/life balance, networking and learning opportunities. Activities include:

- panel and armchair discussions to allow members to share their experiences;
- promotion of interdepartmental events and sessions with the Canada School of Public Service and others; and
- hosting two sessions from AAFC's Employee and Family Assistance Program provider.

D. Woloshin asked whether metrics will be tracked for the Wikipedia page. C. Deslauriers explained that they are exploring various social media platforms, and though metrics are not yet available, this will be pursued when additional profiles are posted and the various social media platforms are expanded. B. Kingston suggested that the Network take into consideration the findings of the Office of the Chief Human Resources Officer (OCHRO) vis-à-vis the metrics for the administration and evaluation of the Public Service Employee Survey.

**k) Official Languages Committee - F. Pégeot**

F. Pégeot explained her role as the champion for the Official Languages (OL) program in AAFC's. She also chairs the OL committee mandate, which focuses on determining the best and most consistent manner in which to implement Part VII of the Official Languages Act.

One initiative, which resulted from the Part VII Action Plan, is the development of an innovative project with Statistics Canada that will provide important information about Anglophone and Francophone Minority Communities in relation to the agriculture and agri-food sectors. Other activities at AAFC in support of Part VII will focus on fostering the integration of OL into departmental planning, decision-making and operations, addressing both national and regional-specific OL needs and issues, and being a leader in promoting the equitable use of both official languages at AAFC.

The DM concluded that the Departmental Champions have a great deal of enthusiasm in setting initiatives for the Department. This is a very important feature of our Department and she is proud of the work these committees and networks accomplish.

**5. Carryover item from previous meeting – IT Performance issues (ISB) M. Lessard**

M. Lessard provided an update on the IT solutions that are underway or planned to address performance, storage and email conversion issues.

Shared Services Canada (SSC) has upgraded our Internet bandwidth three fold, making AAFC one of the three largest consumers of bandwidth. A network study (phase 1) was completed which identified that some sites continue to experience poor network performance. ISB continues to work with SSC to identify and prioritize the remaining AAFC sites that require network upgrades.

To address the fact that the majority of AAFC's IT workstations were aging and not meeting the specific needs of employees, ISB procured 1,925 IT workstations in fiscal year 2015-2016. A total of 1,903 workstations were deployed in fiscal year 2016-2017 with the balance kept for break-fix and/or net new requirements. ISB has procured an additional 1,492 workstations to continue replacing aging IT workstations which will be deployed in fiscal year 2017-2018.

AAFC's entire IT workstation inventory will be refreshed every 5 years. This will help to avoid an aging IT workstation base, thus reducing support effort and associated costs, as well as helping to avoid the performance issues associated with older equipment. On STB's behalf, ISB submitted consolidated requests to SSC to upgrade data storage at fourteen priority AAFC Research Centres across the country. SSC procured the required equipment in FY 2016-2017, and expects to install and procure the new storage at all 14 sites over the course of Q1 and Q2 of 2017-2018.

There are approximately 1760 employees who already have Canada.ca email accounts. However, SSC has now put all partner migrations on hold as they work with their supplier to resolve issues. AAFC does not expect that email migrations will resume until mid-summer at the earliest.

M. Dyck asked if the 14 Research Centre sites will need to be upgraded for their storage again. M. Lessard explained that they have anticipated the needs and also consulted with the DG Committee to ensure the correct storage needs have been identified. Therefore, these upgrades anticipate the future needs of each Research Centre.

D. Woloshin asked if he could be provided with an update on secure storage devices. M. Lessard stated the project is almost at an end. Many devices (few thousands) had been deployed; there were approximately 9,000 exemptions in place to facilitate the work of users. Anything that is put on the network needs to be encrypted. This project is progressing well.

**Next meeting**

Next meeting date will be tentatively held in September or October 2017. To be confirmed and scheduled.

**ADM CMB**

Subject: National Union-Management Consultation Meeting minutes April 13, 2017

- Discussion required
- I concur
- I do not concur
- I concur with changes:

---

---

---

---

Chris Forbes

Prepared by:  
Christine Buwalda  
Team Lead, Union-Management Relations  
Human Resources Directorate  
Corporate Management Branch  
613-773-0823

Content confirmed by:  
Fred Gorrell, MISB  
Frédéric Seppey, MISB  
Brian Gray, STB  
Gilles Saindon, STB  
Christiane Deslauriers, STB  
Tom Rosser, STB  
France Pégeot, PB  
Michel Lessard, ISB  
Jane Taylor, PAB  
Scott Aughey (HRD), CMB

Reviewed by:  
Matt Shea, Director General  
Maureen Power, Executive Director  
Roxanne Savage, Director  
Human Resources Directorate  
Corporate Management Branch

Agridoc# 103192275

DMM 229544

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**  
**Comité national de consultation patronale syndicale (CNCPS)**  
**Compte rendu de la réunion du 13 avril 2017**

**Présents**

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**

Andrea Lyon	Sous-ministre
Lisa Foss	Secrétaire général
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
France Pégeot	SMA, Direction générale des programmes
Michel Lessard	DPI, Direction générale des systèmes d'information
Fred Gorell	SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Frédéric Seppey	Négociateur en chef pour l'agriculture, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Brian Gray	SMA, Direction générale des sciences et de la technologie
Gilles Saindon	SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
Jane Taylor	SMA, Direction générale des affaires publiques
Tom Rosser	SMA, Secteur des politiques stratégiques
Abdillahi Roble	Directrice générale intérimaire, Bureau de la vérification et de l'évaluation
Matt Shea	Directeur général, Ressources humaines, DGGI
Maureen Power	Directrice exécutive, Direction des ressources humaines (DRH), DGGI
Roxanne Savage	Directrice, Relations en milieu de travail, DRH, DGGI
Christine Buwalda	Chef d'équipe, Relations syndicales patronales, DRH, DGGI
Sandra Liston	Conseillère, Relations syndicales patronales, DRH, DGGI
Christiane Deslauriers	Directrice générale, Direction générale des sciences et de la technologie
Paula Hanna	Avocate, Services juridiques
Scott Aughey	Directeur, Planification des RH, mesures de rendement et systèmes, DRH, DGGI
Brian McCarthy	Directeur, Politiques des RH et cadres légaux, DRH, DGGI

**Syndicat de l'Agriculture (AFPC)**

Bob Kingston	Président, Syndicat de l'Agriculture
Fabian Murphy	Premier vice-président exécutif national
Milton Dick	Troisième vice-président exécutif national

**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

**Association canadienne des agents financiers (ACAF)**

Mathieu Létourneau	Conseiller en relations de travail
--------------------	------------------------------------

**Absents**

Patricia Hoy	Vice-présidente, AAC - RCN (section locale 507), ACEP
Yves Rochon	Agent des relations du travail, ACEP
Nada Semaan	Sous-ministre déléguée

**Présentations et  
allocution  
d'ouverture  
A. Lyon**

La sous-ministre souhaite la bienvenue aux participants. Patricia Hoy et Yves Rochon (ACEP) n'ont pas pu assister à la réunion. Elle informe les participants des changements survenus à la haute direction d'AAC au cours de la dernière année.

On souligne le départ à la retraite en août 2017 de Bob Kingston, président national du Syndicat de l'agriculture, ainsi que son dévouement durant ses nombreuses années passées comme dirigeant syndical de l'agriculture.

On fait rapidement le point sur le système de paye Phénix. À titre de ministère, AAC s'emploie à résoudre les problèmes et à gérer les difficultés que les employés continuent d'avoir concernant la rapidité et l'exactitude de leur paye. Grâce à l'interaction avec le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor et les divers Comités de sous-ministres, les hauts responsables travaillent activement à la stabilisation de la situation et à la disponibilité des ressources nécessaires pour régler les problèmes et répondre aux préoccupations des employés.

En mars 2017, Services publics et Approvisionnement Canada a amélioré le système ce qui aidera à accélérer le traitement de la paye intérimaire. Le Centre des services de paye produit aussi des rapports publics sur les progrès réalisés par rapport aux principaux paramètres de rendement à l'aide d'un tableau de bord sur leur site web.

Un examen interne dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor examinera les enseignements qui peuvent être tirés du regroupement des services de paye à Miramichi (Nouveau-Brunswick) et du lancement du système de paye de Phénix en 2016. On s'attend à ce que ces travaux soient achevés plus tard cet été. Le Bureau du vérificateur général a aussi entrepris une vérification du rendement concernant la mise en œuvre du nouveau système de paye Phénix, les résultats sont attendus plus tard cette année.

Le règlement de ces problèmes est un objectif commun et la participation des syndicats est grandement appréciée. B. Kingston reconnaît les efforts de collaboration, mentionnant toutefois qu'il continue à y avoir des lacunes en matière de communication concernant Phénix. Tout récemment, Bob a participé aux réunions régionales de consultation syndicale patronale où il a entendu le cas de personnes qui ont passé entre les mailles du filet. La SM réitère que les syndicats doivent informer leurs membres que l'aide est disponible au sein du ministère. B. Kingston demande à AAC de s'assurer que le message est diffusé partout et pour tout le monde - tous les efforts en ce sens sont utiles. B. Kingston poursuit en expliquant que la réponse que l'on donne aux superviseurs de première ligne est d'appeler le Centre des services de paye au numéro 1-800, ce qui est inacceptable (selon lui).

**SMA, DGGI**

## MESURE DE SUIVI

De nouvelles communications/mises à jour seront envoyées aux employés sur le moyen de gérer les problèmes liés au système de paye Phénix.

### 2. Approbation de l'ordre du jour et du procès-verbal A. Lyon

L'ordre du jour de la réunion est approuvé.

**Aucun suivi n'est requis.**

Le compte rendu de la réunion du 22 juin 2016 a été approuvé avec une modification au point 4 qui porte sur la Semaine nationale de la fonction publique, page 6 (...). F. Murphy précise la mention qu'il a faite concernant la participation des membres aux activités de la Semaine nationale de la fonction publique (SNFP).

### 3. Budget de 2017 T. Rosser

T. Rosser présente un aperçu de l'incidence du Budget de 2017 pour le ministère et pour le secteur agricole et agroalimentaire. Le Budget de 2017 vise à bâtir une économie forte grâce à l'innovation et reconnaît le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire comme un important moteur de croissance économique.

Le Budget de 2017 comporte des mesures qui consistent à réaffirmer l'engagement du gouvernement à l'égard du prochain Cadre stratégique fédéral-provincial-territorial pour l'agriculture. Ce dernier représente une occasion de soutenir la croissance de l'économie canadienne au profit des familles agricoles, des entrepreneurs et de la classe moyenne.

De plus, un investissement de 70 millions de dollars sur six ans sera versé pour la science et l'innovation dans le secteur agricole pour gérer les priorités émergentes, dont les changements climatiques et la conservation du sol et de l'eau. Les fonds seront gérés par la Direction générale de la science et de la technologie (DGST) pour les travaux scientifiques liés à l'agriculture dont ils sont responsables.

Un nouveau Fonds stratégique quinquennal pour l'innovation de 1,26 milliard de dollars sera créé dans le but d'attirer et de soutenir de nouveaux investissements de qualité dans des secteurs clés, dont l'agroalimentaire.

L'innovation sera accélérée par un investissement de 950 millions de dollars sur cinq ans dans les supergrappes qui favorisent la compétitivité du Canada à l'échelle mondiale en mettant l'accent sur les industries novatrices, dont l'agroalimentaire.

Une responsabilité partagée entre les ministères comprend le soutien de la recherche sur les technologies propres ainsi que le développement, la démonstration et l'adoption de technologies propres dans les secteurs des ressources naturelles du Canada, en accordant 200 millions de dollars sur quatre ans à Ressources naturelles Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Pêches et Océans Canada.

Deux milliards de dollars seront investis pour appuyer les infrastructures rurales, notamment les routes et les ponts, afin de faciliter aux producteurs agroalimentaires canadiens la tâche afin d'atteindre les marchés au Canada et à l'étranger.

Investissement de 149,3 millions de dollars sur cinq ans pour renouveler la prestation des programmes d'inspection de la salubrité des aliments de base par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, afin de soutenir un système de salubrité des aliments efficace et fiable.

B. Kingston demande plus d'information sur les supergrappes, il veut notamment en connaître la portée. T. Rosser mentionne que la portée des supergrappes n'est pas encore connue et sera déterminé ultérieurement. On propose de faire le point sur les supergrappes au cours d'une prochaine réunion du CCPSRH.

**SMA, DGPS**

#### **MESURE DE SUIVI**

On fera le point sur les supergrappes lors d'une prochaine réunion du CCPSRH (automne ou hiver 2017-2018).

#### **4. Comptes rendus des champions du ministère**

Les champions ministériels font le point sur leurs initiatives respectives. AAC a été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité en 2007. Cet honneur est accordé aux employeurs qui offrent des programmes de diversité et d'inclusivité en milieu de travail d'une qualité exceptionnelle et qui sont considérés comme des leaders sur le plan de la diversité dans leur domaine. AAC a été sélectionné à titre de meilleur employeur en matière de diversité en fonction des critères suivants :

**Aucun suivi n'est requis.**

- la force de l'Initiative de recrutement d'étudiants autochtones;
- la force des réseaux internes d'employés;
- la création d'un Secrétariat du Réseau de la diversité au sein de la Direction des ressources humaines.

#### **I) Cochampions du mieux-être T. Rosser, C. Keir**

Les cochampions, Tom Rosser, sous-ministre adjoint de la Direction générale des politiques stratégiques (à titre de représentant de la haute direction) et Catherine Keir, présidente de l'équipe de consultation de l'IPFPC (à titre de représentante syndicale) font le point sur la Stratégie intégrée de mieux-être à AAC.

La Stratégie intégrée de mieux-être qui a été mise en œuvre en avril 2016 porte sur la santé physique, le bien-être psychologique et la santé en milieu de travail. La stratégie repose sur les mêmes principes que la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques dans le milieu de travail, afin d'établir un solide programme de santé mentale et une stratégie connexe.

Diverses séances de formation et de sensibilisation ont été organisées pour favoriser un environnement de travail respectueux. Parmi les séances, on compte 18 séances



d'information du Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF), 20 séances Création d'un milieu de travail respectueux et 24 séances sur la courtoisie en milieu de travail. AAC met également à l'essai deux modules de formation en santé mentale - Premiers soins en santé mentale et L'esprit au travail - et envisagera une mise en œuvre plus large de l'un ou des deux en fonction des commentaires reçus. À ce jour, quatre séances ont été organisées, dont une séance d'une journée pour tous les directeurs généraux d'AAC.

Les cochampions du mieux-être ont été choisis pour promouvoir l'élaboration et la durabilité de nos stratégies et initiatives de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail avec l'appui du Comité directeur sur la santé mentale du ministère, qui a été créé en juillet 2016.

Le Comité directeur a dirigé la mise en œuvre d'une évaluation des risques organisationnels sur la santé et la sécurité psychologique dont la méthodologie est fondée sur l'outil Protégeons la santé mentale au travail. Un projet de manuel sur la santé mentale sera examiné et pourrait devenir l'une des ressources d'AAC en matière de santé mentale.

La composition du Comité directeur sur la santé mentale du ministère est équilibrée et compte des représentants de la direction, des employés, des syndicats et des membres des communautés de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

D. Woloshin, B. Kingston, M. Dyck, F. Murphy et M. Letourneau souhaitent la bienvenue à T. Rosser et C. Keir dans leurs nouvelles fonctions à titre de cochampions. AAC a été reconnu comme étant en avance sur d'autres ministères concernant cette initiative et voit avec enthousiasme les mises à jour et le travail que ce programme fournira au ministère.

**m) Objectif 2020**  
**F. Seppey**

F. Seppey fait le point sur l'avancement du programme d'Objectif 2020 au sein du ministère. On présente un aperçu du degré de mobilisation et d'engagement de la haute direction d'AAC à l'égard des principaux thèmes d'Objectif 2020.

Un examen de l'ensemble de l'approche Objectif 2020 est en cours. On mise sur les activités et les initiatives menées au cours des trois dernières années, notamment :

1) Approche LEAN en matière de projets (p. ex., projets pilotes sur les processus d'accès à l'information, améliorations des procédures de préparation des documents de suivi/d'information).

2) Créer une culture de leadership (p. ex., formation en leadership, programme amélioré de perfectionnement en leadership pour les gestionnaires, programme national de mentorat).

3) Meilleure communication avec/entre les employés (p. ex., réunions de gouvernance, l'activité Dans l'œil du dragon).

En vue de dégager les prochaines étapes, le ministère est en plein processus de mobilisation de son personnel sur des mesures à prendre, des indicateurs et des objectifs proposés pour les résultats du plan national d'Objectif 2020 :

- 4) Mesures concrètes prises pour améliorer la santé mentale et le bien-être.
- 5) Capacité améliorée de compter sur les bonnes personnes, qui feront ce qu'il faut, au bon endroit, au bon moment.
- 6) Processus efficaces, outils, pratiques et structures organisationnelles.

Pour atteindre cet objectif, nous planifions réarranger nos activités d'Objectif 2020 en fonction de trois volets :

- 4) Accorder une importance particulière aux personnes (en mettant l'accent sur la santé mentale et le mieux-être).
- 5) Axé sur la culture du leadership.
- 6) Miser sur une culture d'amélioration continue.

B. Kingston soulève la question du retrait du personnel de soutien pour les scientifiques par le gouvernement précédent, mais il n'est pas certain que ce soit lié à Objectif 2020. Avec la mise en œuvre du système de voyage et de Phénix, un fardeau administratif a été ajouté au niveau de travail supérieur.

B. Gray est déçu de constater que l'AFPC continue de percevoir la réservation de voyage comme un problème, car il existe une ressource administrative dans chaque centre de recherche pour aider avec l'organisation des voyages. P. Corriveau explique qu'il y a une politique révisée du SCT sur les voyages qui proposera une approche simplifiée pour le traitement des demandes de voyage.

P. Corriveau s'engage à présenter un aperçu de la politique révisée du SCT sur les voyages lors d'une prochaine réunion du CCPSRH.

**SMA, DGGI**

M. Dyck demande quels mécanismes sont utilisés pour mesurer les projets d'Objectif 2020. F. Sepey répond que l'utilisation d'un tableau de bord est à l'étude pour mesurer les projets. Sur le plan opérationnel, le tableau de bord est en cours d'élaboration.

#### **MESURE DE SUIVI**

Présenter un aperçu de la politique révisée du SCT sur les voyages à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CCPSRH.

#### **n) Cercle de réseautage des employés autochtones B. Gray**

B. Gray présente un aperçu des activités d'AAC concernant les employés autochtones, notamment le recrutement et le maintien en poste.

Le Cercle de réseautage des employés autochtones vise à s'attaquer aux problèmes auxquels les employés autochtones sont confrontés, à favoriser le réseautage et à encourager la

consultation auprès des employés autochtones. Le Cercle de réseautage des employés autochtones explore les options visant à accroître la rétention des employés autochtones en facilitant l'avancement professionnel et les possibilités de formation, ainsi qu'en favorisant la sensibilité culturelle au sein du ministère.

D. Woloshin demande comment les champions locaux travaillent avec les centres de recherche et quelles leçons ils ont tirées qui pourraient être utiles aux autres réseaux? B. Gray répond que l'Initiative de recrutement d'étudiants autochtones a été lancée au cours de l'exercice 2016-2017, qu'il y a dix champions au ministère cette année, dont un SE-RES-02 à St. John's et que tout semble bien fonctionner. Pour les étudiants en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématique, on met l'accent sur la promotion de l'agriculture et on les encourage à travailler pour AAC.

**o) Réseau des minorités visibles  
F. Gorrell**

F. Gorrell fait le point sur les principales priorités et activités du Réseau des minorités visibles (RMV) au cours de la dernière année. Le RMV a embauché et soutenu un agent de recherche désigné qui a effectué deux sondages pour recueillir des commentaires auprès des membres afin de déterminer les activités sur lesquelles le Réseau devait se concentrer. Le RMV a mis l'accent sur les activités d'avancement professionnel, de sensibilisation ainsi que de santé et mieux-être.

Le RMV a organisé différentes activités notamment :

- une séance sur le maintien des compétences relatives à la seconde langue officielle, avec du matériel pédagogique pour aider les participants à se préparer pour la formation et l'évaluation en langue seconde;
- une séance d'information sur le programme de mentorat du ministère et le soutien professionnel offert par les mentors;
- une table ronde sur le perfectionnement professionnel.

B. Kingston demande s'il y a un intérêt semblable à celui de la communauté des minorités visibles à l'échelle du ministère pour le perfectionnement professionnel. F. Gorrell répond qu'il existe des objectifs communs pour l'ensemble des réseaux qui sont portés par le Secrétariat (au sein de la Direction des RH) en appuyant des initiatives comme l'aide en matière de perfectionnement professionnel, la formation et l'évaluation en langue seconde, les programmes de mentorat, etc. Toutes les activités du RMV sont ouvertes à tous les employés d'AAC et de l'ACIA.

**p) Réseau des employés lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres  
J. Taylor**

J. Taylor fait le point sur les activités du Réseau des employés lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres et explique l'initiative Espace positif que dirige le réseau, dont un aperçu des projets pilotes et des prochaines étapes.

L'initiative Espace positif vise à sensibiliser davantage les gens à la diversité sexuelle et des genres et à l'inclusivité,

ainsi que permettre aux employés d'AAC qui le souhaitent de devenir les champions de cette cause dans leur milieu de travail. Espace positif est un mouvement international et AAC suit la voie adoptée par la fonction publique ontarienne et le Secrétariat du Conseil du Trésor en mettant en œuvre une initiative Espace positif et en l'adaptant à ses besoins. L'initiative contribuera aux travaux déjà en cours à AAC en créant un milieu de travail inclusif et sécuritaire pour tous, y compris ceux qui s'identifient comme appartenant à la communauté des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, allosexuelles et en questionnement (LGBTQ2).

J. Taylor mentionne aussi la Journée internationale du rose du 12 avril qui a suscité des commentaires positifs, ainsi qu'affiché un bon taux de participation parmi son personnel et ses collègues. Elle souhaite accroître la participation pour l'année prochaine.

F. Murphy déclare que le Syndicat de l'Agriculture serait ravi de faire la promotion de toutes les activités à venir sur son site web.

**q) Réseau des personnes handicapées  
G. Saindon**

G. Saindon fait le point sur les principales priorités et activités du Réseau des personnes handicapées d'AAC au cours de la dernière année. Le Réseau des personnes handicapées a mis l'accent sur les questions d'accessibilité et les moyens d'éliminer les obstacles pour les employés handicapés. Voici les activités de 2016-2017 :

- formulation de commentaires à l'intention des responsables de la *Loi sur les personnes handicapées du Canada* et de la Stratégie de GI/TI sur 3 à 5 ans d'AAC;
- participation directe à l'Atelier sur la stratégie fédérale afin de rédiger la stratégie sur l'accessibilité pour l'ensemble de la fonction publique;
- création d'un groupe de travail sur l'accessibilité afin d'explorer les moyens d'améliorer l'accessibilité à AAC;
  
- organisation d'une table ronde sur les avantages d'un milieu de travail inclusif;
- tenue de plusieurs activités pendant le Mois de la diversité et de l'inclusivité afin de promouvoir le Réseau et de mieux informer les gens sur les questions relatives aux personnes handicapées, notamment un séminaire sur les troubles auditifs, de nombreuses séances sur le mieux-être et une activité Thé et TED.

M. Dyck mentionne la valeur ajoutée évidente que procure la présence du Secrétariat comme ressource centralisée. D. Woloshin demande si des personnes ayant un handicap moins visible sont incluses dans le Réseau. Il mentionne l'exemple de personnes aux prises avec des problèmes comme la fatigue ou le poids.

G. Saindon répond que ces questions ont fait l'objet de discussions, aussi les blessures mentales. Elles sont

examinées avec d'autres ressources comme les RH et d'autres ministères pour obtenir de l'aide ou des options. À l'avenir, nous travaillerons aussi avec les RH pour recueillir des renseignements. B. Kingston fait observer que les responsables de la recherche devraient considérer les normes de formation des autres ministères, aussi consulter les décisions de la cour et les décisions en matière d'indemnisation. La Commission canadienne des droits de la personne commence à reconnaître les blessures psychologiques et les commissions d'indemnisation des travailleurs doivent aussi tenir compte de ces situations.

**r) Communauté des gestionnaires  
P. Corriveau**

P. Corriveau fait le point sur la Communauté des gestionnaires qui encourage les possibilités de réseautage, de communication et d'interaction entre les gestionnaires sur des questions clés. On compte approximativement 1300 membres aux niveaux EX moins 1 et moins 2. La Communauté est composée de membres provenant de l'ensemble des régions (717 membres ou 56 %) ainsi que de la région de la capitale nationale (575 membres ou 44 %). Nous encourageons tous les gestionnaires à participer. La Communauté des gestionnaires clôture un plan d'action biennal (2015-2017) basé sur les commentaires des gestionnaires, ce qui représente 27 activités organisées et plus de 500 participants. Les séances qui ont récolté le plus haut taux de participation sont notamment la sensibilisation à la santé mentale (54 participants), le Programme d'aide aux employés et à leur famille (53 participants), la civilité en milieu de travail (94 participants) et le mentorat éclair (94 participants).

**s) Réseau des jeunes professionnels  
M. Lessard**

M. Lessard mentionne les principales activités tenues au cours de la dernière année pour le Réseau des jeunes professionnels (RJP) et le Programme de l'orientation, de l'unité et de la sensibilisation des stagiaires et étudiants (POUSSE). En partenariat avec la Direction générale des sciences et de la technologie, de jeunes scientifiques ont fait des présentations. Un des membres du comité du RJP a organisé des séances au cours desquelles de jeunes scientifiques étaient choisis pour présenter leurs récents travaux de recherche. En partenariat avec la Communauté des gestionnaires et le Programme national de mentorat, il y a eu deux activités de réseautage éclair. Des séances d'orientation pour les étudiants ont lieu tous les quatre mois, pendant les nouvelles périodes d'admission d'étudiants.

**t) Conseil consultatif en matière d'éthique  
G. Saindon**

G. Saindon fait le point sur les principales priorités et activités du Conseil consultatif en matière d'éthique au cours de la dernière année. À titre de président du Conseil consultatif sur l'éthique, G. Saindon veille à assurer une visibilité adéquate et à ce qu'un échange de considérations liées aux valeurs et à l'éthique ait lieu entre le Conseil et le Comité de gestion du ministère. Les membres du Conseil consultatif sur l'éthique exercent un leadership relativement à l'application du Code de valeurs et d'éthique d'AAC, tout en contribuant à mettre en œuvre la Stratégie d'AAC en matière d'éthique en encourageant

la sensibilisation à l'éthique et le leadership dans leur direction générale et en participant activement aux discussions du Conseil sur les questions liées à l'éthique dans le milieu de travail.

Les principales initiatives de 2016-2017 sont notamment :

- la détermination de tendances en matière d'éthique dans les directions générales afin de permettre l'analyse et l'élaboration d'outils visant à soutenir les employés dans la prise de décision éthique;
- le Mois de la sensibilisation aux valeurs et à l'éthique d'AAC (novembre 2016) qui a fait la promotion de l'intégrité, une valeur tirée du Code de valeurs et d'éthique d'AAC;
- l'examen de la politique ministérielle régissant la sollicitation externe dans le cadre d'activités de collectes de fonds associées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada (CCMTGC).

Le Conseil consultatif sur l'éthique a aussi examiné divers produits et outils visant à soutenir les employés dans la prise de décisions éthiques notamment, un nouveau module de formation en ligne sur les valeurs et l'éthique, un aperçu des obligations relatives à l'après-mandat pour les fonctionnaires et un jeu-questionnaire interactif sur les valeurs et l'éthique, axé sur l'intégrité.

Le Conseil consultatif sur l'éthique contribue aux activités sur la santé mentale et le mieux-être en appui à la valeur « respect des personnes » et aux priorités du greffier dans ce domaine.

**u) Réseau des femmes en sciences  
C. Deslauriers**

C. Deslauriers passe en revue les objectifs du Réseau des femmes en sciences et ses réalisations à ce jour. Le réseau a été établi en 2015 afin de créer une culture au sein d'AAC qui attire les femmes en science et accroît leur participation aux travaux scientifiques et aux activités connexes. Au cours de la première année, le Réseau s'est employé principalement à comprendre comment il pourrait exercer une influence dans le milieu. Par conséquent, le groupe a décidé de canaliser ses efforts en deux volets : le premier, attirer de nouvelles scientifiques en communiquant les possibilités de carrière et en montrant les réalisations des femmes en science à AAC; le deuxième, créer un environnement accueillant qui soutient la réussite par la multiplication des contacts entre scientifiques et le renforcement du mentorat, en veillant à établir des liens avec les nouvelles femmes scientifiques.

On a lancé un Défi Wikipédia pour saisir et expliquer l'importance et la diversité du rôle des femmes scientifiques d'AAC, passé et présent. Des profils de femmes agronomes ont été publiés et de nouveaux profils continuent d'être créés; des exemplaires ont été distribués aux Ressources humaines pour le recrutement et ont été utilisés par les membres du Réseau afin de promouvoir la carrière scientifique dans les groupes comme les 4H et les Guides du Canada. Le réseau

visé à joindre, éduquer et influencer les jeunes au sujet des choix de carrière et du rôle des femmes agronomes au Canada.

Le Réseau a pris des mesures afin d'encourager le mieux-être, la conciliation travail-vie, le réseautage et les possibilités d'apprentissage. Les activités comprennent notamment :

- des discussions informelles et en table ronde, afin de permettre aux membres d'échanger sur leurs expériences;
- la promotion des activités interministérielles et des séances de l'École de la fonction publique du Canada et autres;
- l'organisation de deux séances du Programme d'aide aux employés et aux familles d'AAC.

D. Woloshin demande s'il y a un suivi des paramètres pour la page Wikipédia. C. Deslauriers explique qu'ils explorent différentes plateformes de médias sociaux, et que les données ne sont pas disponibles pour l'instant, mais qu'elles seront comptabilisées lorsque de nouveaux profils seront publiés et que les différentes plateformes de médias sociaux seront élargies. B. Kingston suggère que le Réseau tienne compte des résultats du Bureau du directeur principal des ressources humaines (BDPRH) en ce qui concerne les paramètres sur l'administration et l'évaluation du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

**v) Comité des langues officielles  
F. Pégeot**

F. Pégeot explique son rôle à titre de championne du Programme des langues officielles à AAC. Elle préside aussi le comité sur les langues officielles dont le mandat consiste à déterminer le meilleur moyen et le moyen le plus uniforme de mettre en œuvre de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles*.

Une des initiatives découlant du plan d'action de la partie VII est l'élaboration d'un projet novateur avec Statistique Canada qui permet la collecte de renseignements importants sur les minorités anglophones et francophones dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire. D'autres activités à l'appui de la partie VII permettront de favoriser l'intégration des langues officielles dans la planification ministérielle, le processus décisionnel et les opérations, répondre aux questions et aux enjeux nationaux et régionaux en matière de LO et agir en tant que chef de file pour promouvoir l'utilisation équitable des langues officielles à AAC.

La SM termine en mentionnant que les champions ministériels font preuve de beaucoup d'enthousiasme dans la création d'initiatives pour le ministère. Il s'agit d'une très importante caractéristique de notre ministère et elle se dit fière des travaux réalisés par les comités et les réseaux.

**5. Point reporté lors de la dernière réunion :**

M. Lessard fait le point sur les solutions de TI en cours ou prévues afin de gérer les problèmes de rendement, de

stockage et de conversion des courriels.

Services partagés Canada (SPC) a mis à niveau trois aspects de notre bande passante Internet, ce qui fait d'AAC un des trois plus importants consommateurs de bande passante. Une étude de réseau (phase 1) a été réalisée ce qui a permis de déterminer que certains sites sont toujours aux prises avec un rendement médiocre du réseau. La DGSJ continue de travailler avec SPC pour recenser les autres sites d'AAC qui exigent des mises à niveau réseau et pour établir les priorités en la matière.

Pour gérer le fait que la majorité des postes de travail de TI d'AAC prenait de l'âge et ne correspondait plus aux besoins précis des employés, la DGSJ a acheté 1 925 postes de travail de TI au cours de l'exercice 2015-2016. Au total, 1 903 postes de travail ont été déployés pendant l'exercice 2016-2017 les postes restants sont conservés pour les bris-réparations ou les nouvelles exigences nettes. La DGSJ a acheté 1 492 autres postes de travail qui seront déployés pendant l'exercice 2017-2018, afin de continuer à remplacer les postes de travail désuets.

L'inventaire complet des postes de travail d'AAC sera remplacé tous les cinq ans. Cette précaution permettra d'éviter le vieillissement des postes de travail, ainsi de réduire les efforts de soutien et les coûts qui y sont associés, ainsi qu'éviter les problèmes de rendement associés à l'équipement désuet. Au nom de la DGST, la DGSJ a présenté des demandes consolidées à SPC afin de mettre à niveau le stockage des données dans quatorze Centres de recherche d'AAC au pays. SPC a acheté l'équipement nécessaire au cours de l'exercice 2016-2017, et prévoit l'installer et acheter de l'espace de stockage dans les 14 centres au cours des deux premiers trimestres de 2017-2018.

Il y a approximativement 1 760 employés qui ont déjà un courriel Canada.ca. Or, SPC a suspendu toutes les migrations, car ils travaillent avec leurs fournisseurs pour régler des problèmes. AAC ne prévoit pas que la migration reprenne avant le milieu de l'été au plus tôt.

M. Dyck demande si les 14 centres de recherche auront besoin de nouvelles mises à niveau de leur capacité de stockage. M. Lessard explique qu'ils ont anticipé les besoins et aussi consulté le Comité des DG afin d'assurer que les besoins aient été bien évalués. Par conséquent, les mises à niveau prévoient les besoins futurs des centres de recherche.

D. Woloshin demande qu'on fasse le point sur les dispositifs de stockage sécurisés. M. Lessard affirme que le projet est presque terminé. De nombreux dispositifs (quelques milliers) ont été déployés; il y a eu approximativement 9 000 exemptions afin de faciliter le travail des utilisateurs. Tout ce qui est mis sur le réseau doit être crypté. Le projet se déroule bien.



**Prochaine réunion**

La prochaine réunion est provisoirement prévue pour septembre ou octobre 2017. La date exacte de la réunion reste à déterminer et à confirmer.

**SMA, DGGI**

Objet : Compte rendu de la réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale du 13 avril 2017

- Nécessite une discussion
- J'approuve
- Je n'approuve pas
- J'approuve avec les modifications suivantes :

---

---

---

---

Chris Forbes

Rédigé par :  
Christine Buwalda  
Chef d'équipe, Relations syndicales patronales  
Direction générale des ressources humaines  
Direction générale de la gestion intégrée  
613-773-0823

Confirmé par :  
Fred Gorrell, DGSIM  
Frédéric Seppey, DGSIM  
Brian Gray, DGST  
Gilles Saindon, DGST  
Christiane Deslauriers, DGST  
Tom Rosser, DGST  
France Pégeot, DGP  
Michel Lessard, DGS  
Jane Taylor, DGAP  
Scott Aughey, DRH, DGGI

Examiné par :  
Matt Shea, directeur général  
Maureen Power, directrice exécutive  
Roxanne Savage, directeur  
Direction générale des ressources humaines  
Direction générale de la gestion intégrée

AgriDoc n° 103192275

DMM 229544