

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)
National Union-Management Consultation Committee (NUMCC)
June 22, 2016 Minutes

Present:

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)

| | |
|--------------------|---|
| Andrea Lyon | Deputy Minister |
| Sally Scott | Corporate Secretary |
| Pierre Corriveau | ADM Corporate Management Branch |
| Tina Namiesniowski | 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 |
| Nancy Hamzawi | Director General, Office of Audit and Evaluation |
| Matt Shea | Director General, Head of Human Resources, CMB |
| Roxanne Savage | A/Director, Workplace Programs, HRD, CMB |
| Julie Bourbonnais | A/Team Lead, Union-Management Relations, HRD, CMB |
| Sandra Liston | Coordinator, Union-Management Relations, HRD, CMB |
| Denis Petitclerc | Director General, Science and Technology Branch |
| Steven Jurgutis | Director General, Public Affairs Branch |
| Paula Hanna | Counsel, Legal Services |
| Scott Aughey | Director, HR Planning, Measurement and Systems, HRD, CMB |

Agriculture Union (PSAC)

| | |
|-------------------|--|
| Fabian Murphy | First 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)

| | |
|--------------|--|
| 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 |
|--------------|--------------------------------|

Regrets:

| | |
|---------------------|---|
| Bob Kingston | President, Agriculture Union, PSAC |
| Milton Dyck | Third National Executive Vice President, PSAC |
| Emmanuelle Tremblay | President, CAPE |
| Paul Cameron | Assistant Business Manager, IBEW |
| Chris Forbes | Associate Deputy Minister |
| Greg Meredith | ADM Strategic Policy Branch |
| Jane Taylor | ADM Public Affairs Branch |
| Brian Gray | ADM Science and Technology Branch |

| <u>Agenda Item</u> | <u>Summary and Action</u> | <u>Accountability</u> |
|---|--|------------------------------|
| 1. Introduction and opening remarks A. Lyon | <p>The Deputy Minister (DM) welcomed all participants and provided an update on the management representatives unable to attend. Bob Kingston and Milton Dyck (PSAC) also sent their regrets. Changes to AAFC senior management from this past year were shared.</p> | |
| 2. Approval of Agenda and Minutes A. Lyon | <p>The meeting agenda was approved.</p> <p>February 5, 2016, minutes were approved with two modifications to Blueprint 2020 (item 5), page 8; (...) Leadership workshops were developed as part of the department's response to BP2020. These workshops are open to all employees, not just managers, and participants have provided feedback on their utility. (...) participation in BP2020 initiatives should be included in the employee's performance agreement.</p> | No follow up required |
| 3. AAFC Plans and Priorities 2016-2017 i) Strategic Policy Branch (SPB) T. Namiesniowski (for G. Meredith) | <p>T. Namiesniowski provided an overview of SPB's key priorities which include the development of the successor agriculture policy framework; responding to the <i>Canada Transportation Act</i> Review Panel Report; working with Federal-Provincial-Territorial partners and the sector to investigate options to improve competitiveness of the food processing industry; supporting science and innovation investments to enhance sector resiliency and contributing to the development and implementation of the Government of Canada Clean Technology Strategy.</p> <p>A priority for AAFC is the promotion of a healthy, inclusive and respectful work environment that fosters leadership at all levels, open communication, collaboration and continuous improvement.</p> | No follow up required |
| ii) Science and Technology Branch (STB) D. Petitclerc (for B. Gray and G. Saindon) | <p>D. Petitclerc presented STB's plans and priorities on behalf of Brian Gray and Gilles Saindon. STB's priorities align with the departmental mandate to provide science that enhances the sector's resiliency; fosters new areas of opportunity for the sector; and supports sector competitiveness. Key initiatives include working with regulatory partners to advance a science and risk-based environment; advancing the Government of Canada's trade and market access agenda which will include having AAFC scientists visit key countries (e.g. China, Mexico, Brazil); supporting agricultural research in the discovery of science and innovation in the sector (e.g. \$30M announced in the Federal Budget for genomics research in addition to \$41.5M for infrastructure improvements). In keeping with the department's priority to deliver programs and services that embrace collaboration and engagement, STB supports the adoption of enterprise-wide Information Management/ Information Technology (IM/IT) initiatives; continues the implementation of the Department's Official Languages part VII Action Plan; contributes to the Government of Canada's Open Data Portal and is developing an inventory of data sets for release.</p> | No follow up required |

F. Murphy (PSAC) asked how it is possible to collaborate with other countries in view of the restrictions placed on travel. D. Petitclerc stated that with good rationale, travel is being approved. Furthermore, Branch Heads have now been sub-delegated (effective February 18, 2016) to approve international travel. P. Corriveau confirmed that core business travel is being approved, provided a good case exists to justify the travel. D. Woloshin (PIPSC) asked what are the challenges and avenues for success for STB. D. Petitclerc indicated that collaboration is not new to Science. Barriers are being lifted as collaboration is more common across government departments. This provides scientists and engineers access to information which allows for greater innovation.

**iii) Market and Industry Services Branch (MISB)
F. Gorrell**

Reflecting on MISB's core functions (trade negotiations, market access, and working with industry), F. Gorrell stated that the Branch will deliver on priorities to ensure the competitiveness of the sector by advancing the Government of Canada's agriculture trade and market access agenda. A three-year Human Resources (HR) plan has been developed which identifies four main priorities: achieving organizational excellence, for example MISB will continue to support the EC Development Program (ECDP); building for tomorrow, by proactively investing in the development of a new generation of leaders; enhancing official languages capacity by allocating resources to target and support specific activities for individuals where risk analysis has identified gaps and modernizing the organizational classification structure to ensure that the Branch is in a position to recruit and retain the skilled workforce required to deliver its mandate. F. Murphy requested that a copy of the three-year HR plan be shared with Unions. Y. Rochon (CAPE) was pleased that the ECDP is ongoing.

ADM-MISB

ACTION ITEM

A copy of MISB's three-year HR plan to be shared with Unions. **(Completed July 5, 2016)**

**iv) Programs Branch (PB)
T. Namiesniowski**

T. Namiesniowski noted that in addition to being the ADM of Programs Branch, she is also the Department's Chief Results and Delivery Officer.

No follow up required

With respect to core priorities, Programs Branch is implementing new and renewed programming, such as the Agriculture Greenhouse Gases Program. While continuing to modernize and streamline service and program delivery, the Branch is leveraging digital technology and the implementation of business intelligence tools to support decision-making.

A Branch HR plan has been developed with a focus on learning and development. Orientation tools for new

employees are being revived. Performance and talent management encompasses the use of 360° evaluations as an optional tool for personal development and this year managers at the EX minus two level are being provided an opportunity to undertake a 360°/180° assessment. Employee engagement sessions are ongoing; also, key communications tools such as inspiration walls are being used.

Healthy and Respectful Workplace assessments have taken place in the form of workshop discussion groups and more formal training.

P. Hoy (CAPE) inquired as to the situations that brought about these assessments. T. Namiesniowski explained that when behaviour was considered inappropriate, professionals were brought in which enabled direct discussion with employees.

F. Murphy stressed that AAFC has a robust National Occupational Health and Safety Policy program which is committed to training and advancing the interests of a healthy and respectful workplace.

The DM stated that this item is a top priority and is being discussed at the senior management table.

D. Woloshin asked what the Department was doing as a whole in terms of employee orientation.

P. Corriveau explained that a mix exists between individual Branch support and web-based orientation tools.

The DM indicated that AAFC's training initiatives are supplemented by the Canada School of Public Service (CSPS).

**v) Information
Services Branch
(ISB)
M. Lessard**

M. Lessard provided a summary of the IM/IT priorities for 2016-2017. Key commitments which support the government's transformation agenda for modernizing and standardizing IM/IT services include moving all AAFC employees to Canada.ca email; enhancing the security of AAFC's IM/IT devices with the completion of Secure Use of Portable Storage Devices (SUPSD) initiatives; and completing the transition of AAFC's PeopleSoft application to MyGCHR. AAFC is one of eight federal government departments working on leveraging information and technology capacity to improve business capability and security of information.

To this end, AAFC will complete the rollout of the Federal Science Library solution to all government departments and the general public. Shared IT infrastructure for the Genomics Research and Development Initiative will be implemented thus enabling AAFC to better manage, share and analyze bioinformatics information in collaboration with seven other science organizations. Additional IM/IT tools and solutions will be implemented or modernized to improve AAFC's workforce. Examples include expanding the deployment of Windows 10 tablets to support the need for employees to work in a more mobile manner and deployment of WiFi to boardrooms in NHCAP and the regional centres.

F. Murphy asked for an update on previous discussions regarding the disposal of print library material.

M. Lessard stated that a joint advisory committee, consisting

**No follow up
required**

of library staff, scientists and other Branch's representatives, has reviewed and modified the Library Selection and Retention Guide which will be used by the Library Services when evaluating collections and journals.

C. Keir (PIPSC) expressed concern with the use of contractors as opposed to employees.

The DM distinguished between ongoing work versus short term or time-limited work in specialized areas where the use of contractors is more appropriate.

**vi) Office of Audit and Evaluation (OAE)
N. Hamzawi**

Three main priorities were elaborated on by N. Hamzawi. In preparation for the next agricultural policy framework, audits and evaluations will be prepared to inform and support decision-making on the next suite of agricultural policies and programs.

With respect to employees, OAE will continue to focus on training and development by focussing on two key areas: second language training and professional accreditation.

To deliver on important government-wide changes in policies and programs, OAE will contribute to the implementation of new government directions, particularly in the area of results and delivery. The Branch has accelerated efforts to benefit from collaboration with science-based departments and agencies on audits of strategic significance to the government agenda.

No follow up required

**vii) Public Affairs Branch (PAB)
S. Jurgutis
(for J. Taylor)**

S. Jurgutis summarized PAB's human resources and business priorities on behalf of Jane Taylor. The Branch provides advice and support to implement the Government of Canada and Ministerial priorities, including all aspects of the scientific and competitiveness agendas.

Internally, PAB has placed an emphasis on building a healthy and respectful workplace with a focus on mental health, ensuring that all employees are aware of the services available to them. Staffing and recruitment priorities include the completion of generic staffing processes (pools). The Classification Strategy with Language Profile review is currently underway within the Branch. Learning and Development support to employees is ongoing by way of individual, Branch, Departmental and Government of Canada training opportunities.

No follow up required

**viii) Corporate Management Branch (CMB)
P. Corriveau**

With the 2016 Budget announcements, additional funding will result in an acceleration of infrastructure projects. CMB key priorities include the project management of 15 projects and three programs, and the implementation of the new TBS common definition of the Capital Expenditures vote effective April 1, 2016.

Proposed regulatory amendments for Canadian Pari-Mutuel Agency (CPMA) were recently pre-published.

Human Resources will continue to support IM/IT with the deployment and successful adoption of My GCHR (PeopleSoft 9.1) and a concurrent Business Intelligence Tool which will allow managers to directly access workforce data.

With respect to Finance, further enhancements to the

No follow up required

Financial Analytics and Business Planning and Consolidation Forecasting models will be carried out to ensure sound financial management practices.

Furthermore, CMB has developed a roadmap for the implementation of the Public Service Commission's New Direction in Staffing Policy (effective April 1, 2016).

In support of attracting, developing and retaining a diverse, innovative and high-performing workforce, CMB now has two development programs: FI (Finance) and HR (Human Resource).

F. Murphy questioned whether CPMA's amendments to the betting supervision regulations will affect staffing levels.

P. Corriveau stated that the amendments will result in operational efficiencies and that there will be no change in staffing levels.

**4. National Public Service Week (NPSW)
M. Shea**

M. Shea reported on events which took place across all of AAFC. There was an increase in regional events from 15 last year to over 30 this year. NPSW launch day in the National Capital Region featured a pop-up marketplace which provided employees an opportunity to showcase their work. Regional sites coordinated BBQs, coffee break socials, and pizza lunches. In light of the importance of Mental Health as a government wide priority, awareness sessions were held both in-person and via video-conference during NPSW. The Departmental Awards Ceremony recognized the outstanding accomplishment of employees and teams. This year there were 120 recipients of a Gold Harvest Award which included seven teams and eight individuals.

F. Murphy indicated that PSAC will support future events. The DM stated that the Gold Harvest Awards and all-staff meeting were well attended.

No follow up required

**5. Update on Budget 2016
T. Namiesniowski (for G. Meredith)**

The 2016 Budget included several announcements that will benefit the agriculture and agri-food sector including: \$30 million over six years to AAFC to support agricultural research in genomics, and \$41.5 million to support the rehabilitation and modernization of select AAFC and CFIA research stations and laboratories.

A new Innovation Agenda is committed to helping Canada's innovators, including the agri-food sector, to grow from start-up to global success.

Over \$1 billion has been allocated over four years to support clean technology Government-wide, including the agriculture sector.

The Government confirmed its commitment to working collaboratively with the province of Saskatchewan to continue the transfer of federally owned dams.

No follow up required

**6. IT Performance Issues, carryover item (ISB)
M. Lessard**

M. Lessard provided an update on recent and ongoing activities to improve performance issues.

Workstation replacements or upgrades are ongoing;

deployment is being carried out to areas based on priority.

ISB is working with Shared Services Canada (SSC), as a high priority, to provide a long term storage solution for AAFC sites

Standing item

at risk of running out of storage space. Procurement of storage capacity has been made for three sites with imminent needs. D. Woloshin indicated that problems with the encryption of large amounts of data have been raised by employees. M. Lessard explained that the Government-wide implementation of the SUPSD has placed some restrictions on moving large amounts of data. This issue is being addressed in collaboration with other science departments. The DM explained that creative solutions are being sought, while respecting security concerns.

7. Issues submitted by Unions

Mental Health in the Workplace

DG, HRD

F. Murphy expanded on the recommendations outlined in the second report of the Mental Health Joint Task Force of June, 2016. PSAC encouraged the Department to lead in developing a comprehensive Mental Health program, in collaboration with Unions and the National Occupational Health and Safety (NOHS) committee. F. Murphy also asked that AAFC consult unions in the selection of a Mental Health Champion.

M. Shea reiterated the importance of this issue, indicating that it will be tabled at an upcoming ADM retreat. AAFC will be working with Unions to establish a steering committee to apply the recommendations in the report and create awareness. The DM stressed this is a priority in the Clerk's Report (of the Privy Council).

P. Hoy requested details on the Mental Health steering committee and asked that CAPE be added to the attendance list to participate in future meetings. M. Shea explained that it is a sub-committee of NOSH and that CAPE is welcome to participate.

ACTION ITEM

Add CAPE representative to the Mental Health Steering Committee's participants list **(Completed June 23, 2016)**.

Update on Phoenix

Standing item

F. Murphy acknowledged the efforts of the Department, with credit to S. Aughey and his team. M. Shea expressed gratitude to the Unions and Management for bringing forward issues so as to work on their resolution in a timely manner.

J. F. Prigent (PIPSC) inquired about the Department's process for salary advances and recovery. S. Aughey stated that priority payments are issued within 24-72 hours and the Pay Centre is notified so as to coordinate the recovery of funds, without creating hardship for the employee.

D. Woloshin asked how it is possible to determine the rate of pay as this information is not shown on employees' paystubs. It was acknowledged that this was a known issue that has been raised with Public Services and Procurement Canada (PSPC) for future release enhancements. M. Shea also stated that 'view access' has been requested from PSPC which will help support our escalation efforts.

The DM recommended that Phoenix updates become a standing item for future meetings.

Update on Staffing of Scientific Positions and Technical Support Positions

No follow up required

F. Murphy asked what plans have been made to hire additional technical positions to support scientific positions. D. Petittlerc referenced STB's HR plan, highlighting 102 positions which included 61 EGs staffed in 2015-2016. The ratio of technicians to scientists within the Branch is approximately two to one. Staffing forecasts for 2016-2017 will be finalized in the coming months.

**8. Blueprint 2020 Update
T. Namiesniowski (for J. Taylor)**

Interactive workshops were again held in 2016 to help employees contribute and improve their own leadership. Over 300 employees have taken advantage of these workshops since November 2015, for a total of 16 sessions. A second cohort of Lean Process Improvement graduates were recognized in a ceremony in May with the Associate Deputy Minister. Projects as part of the second cohort included: Access to Information and Privacy; improving hiring processes in various branches and improving assessments for the AgriMarketing program.

No follow up required

Dragons' Den projects continue to develop such as the Student Exchange and the Micro-Missions Marketplace. The second Interdepartmental Innovation Fair took place in April 2016. AAFC joined over 40 departments and agencies to share the latest modernization and transformation efforts taking place Government-wide.

T. Namiesniowski concluded by summarizing that the intent is to bolster that which makes our present work culture successful and to continue to make improvements with a view to continuing to attract and keep the talent necessary to deliver results in an ever-changing environment.

J.F Prégent asked what mechanisms have been put in place to monitor and measure the achievements.

The DM stated that concrete performance measurements will be an important agenda topic at the upcoming management retreat.

Next meeting

Next meeting date will be tentatively held in November-December 2016. To be confirmed and scheduled.

ADM CMB

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)
Compte rendu – Le 22 juin 2016

Présents :

| Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) | |
|--|--|
| Andrea Lyon | Sous-ministre |
| Sally Scott | Secrétaire générale |
| Pierre Corriveau | SMA, Direction générale de la gestion intégrée |
| Tina Namiesniowski | SMA, Direction générale des programmes |
| 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 en chef pour l'agriculture, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés |
| Nancy Hamzawi | Directrice générale, Bureau de la vérification et de l'évaluation |
| Matt Shea | Directeur général, Ressources humaines, DGGI |
| Roxanne Savage | Directrice int., Programmes en milieu de travail, DRH, DGGI |
| Julie Bourbonnais | Chef d'équipe par intérim, Relations syndicales-patronales, Direction des ressources humaines, DGGI |
| Sandra Liston | Coordinatrice, Relations syndicales-patronales, Direction des ressources humaines, DGGI |
| Denis Petitclerc | Directeur général, Direction générale des sciences et de la technologie |
| Steven Jurgutis | Directeur général, Direction générale des affaires publiques |
| Paula Hanna | Conseillère juridique, Services juridiques |
| Scott Aughley | Directeur, Planification des RH, mesures de rendement et systèmes, DRH, DGGI |

Syndicat de l'Agriculture (AFPC)

| | |
|-------------------|---|
| Fabian Murphy | Premier 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)

| | |
|--------------|---|
| 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, ACAF |
|--------------|----------------------|

Absents :

| | |
|---------------------|---|
| Bob Kingston | Président, Syndicat de l'agriculture, AFPC |
| Milton Dyck | Troisième vice-président exécutif national, AFPC |
| Emmanuelle Tremblay | Présidente, ACEP |
| Paul Cameron | Gérant d'affaires adjoint, FIOE |
| Chris Forbes | Sous-ministre délégué |
| Greg Meredith | SMA, Direction générale des politiques stratégiques |
| Jane Taylor | SMA, Direction générale des affaires publiques |
| Brian Grey | SMA, Direction générale des sciences et de la technologie |

Point à l'ordre du jour

Résumé et mesure

Responsabilité

1. Introduction

Mot d'ouverture

A. Lyon

La sous-ministre (SM) a souhaité la bienvenue à tous les participants et a donné un compte rendu des représentants de la direction qui n'ont pas pu assister à la réunion. Aussi, Bob Kingston et Milton Dyck (AFPC) n'ont pas pu se rendre à la réunion. Elle a informé les participants des changements survenus à la haute direction d'AAC au cours de la dernière année.

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

A. Lyon

L'ordre du jour de la réunion a été adopté.

Le compte rendu du 5 février 2016 a été approuvé avec deux modifications apportées à l'Objectif 2020 (point 5), page 8; (...) les ateliers sur le leadership **qui ont été mis sur pied dans le cadre de la réponse du Ministère à l'Objectif 2020. Tous les employés peuvent participer à ces ateliers, non seulement les gestionnaires; les participants ont formulé des commentaires quant à leur pertinence.**

(...) **la participation aux initiatives d'Objectif 2020** devrait être inscrite dans les ententes de rendement des employés.

Aucun suivi nécessaire

3. Plans et priorités d'AAC : 2016-2017

i) Direction générale des politiques stratégiques (DGPS) T. Namiesniowski (en remplacement de G. Meredith)

T. Namiesniowski a donné un aperçu des grandes priorités de la Direction générale des politiques stratégiques (DGPS) qui comprennent les mesures suivantes : élaborer le prochain cadre stratégique pour l'agriculture; donner suite au rapport du Comité d'examen de la *Loi sur les transports au Canada*; collaborer avec les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux ainsi qu'avec le secteur pour étudier les solutions possibles permettant d'améliorer la capacité concurrentielle de l'industrie de la transformation des aliments; soutenir les investissements dans la science et l'innovation pour accroître la résilience du secteur; et participer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie du gouvernement du Canada visant l'adoption de technologies propres.

Une priorité pour AAC est la promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux qui favorise le leadership à tous les échelons, la communication ouverte, la collaboration et l'amélioration continue.

Aucun suivi nécessaire

ii) Direction générale de la science et de la technologie (DGST) D. Petitclerc (en remplacement de B. Gray et de G. Saindon)

En remplacement de Brian Gray et de Gilles Saindon, D. Petitclerc a présenté les plans et les priorités de la DGST. Les priorités de la DGST s'harmonisent avec le mandat du Ministère visant à fournir des connaissances scientifiques qui rehaussent la résilience du secteur, favorise les nouvelles opportunités et supporte la compétitivité du secteur agricole. Les principales initiatives sont les suivantes : favoriser un milieu axé sur les risques et la science en collaboration avec les partenaires chargés de la réglementation; promouvoir le programme du gouvernement du Canada en matière de commerce et d'accès au marché, ce qui comprend les scientifiques d'AAC qui se rendent dans les pays clés (p. ex. Chine, Mexique, Brésil); appuyer la recherche en agriculture dans les découvertes scientifiques et l'innovation dans le secteur (p. ex. dans le cadre du budget fédéral, l'octroi de 30 M\$ pour la recherche en génomique en plus des 41,5 M\$ pour l'amélioration des infrastructures). Pour donner suite à la priorité ministérielle d'offrir des programmes et des services qui favorisent la collaboration et la participation, la DGST soutient l'adoption d'initiatives ministérielles de gestion de l'information et de technologie de l'information (GI/TI); poursuit le Plan d'action pour la mise en œuvre de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles*; contribue au Portail des données ouvertes du gouvernement du Canada et élabore un inventaire pour la diffusion d'un ensemble de données.

Aucun suivi nécessaire

F. Murphy (AFPC) a demandé dans quelle mesure il est possible de collaborer avec d'autres pays compte tenu des restrictions en matière de voyage. D. Petitclerc a signalé que les voyages sont approuvés s'ils sont bien justifiés. Par ailleurs, les chefs des directions générales ont le pouvoir d'approuver les voyages à l'étranger (en vigueur depuis le 18 février 2016).

P. Corriveau a confirmé que les voyages pour des activités essentielles sont approuvés pourvu qu'il y ait de bonnes raisons pouvant justifier un tel voyage.

D. Woloshin (IPFPC) a demandé quels sont les défis et les voies prometteuses de la DGST. D. Petitclerc indique que la collaboration n'est pas un élément nouveau dans le domaine des sciences, que la collaboration s'intensifie entre les ministères lorsque les obstacles disparaissent. Cela permet aux scientifiques et aux ingénieurs l'accès à l'information qui favorise une plus grande innovation.

**iii) Direction générale des services à l'industrie et aux marchés (DGSIM)
F. Gorrell**

En tenant compte des fonctions essentielles de la DGSIM (négociations commerciales, l'accès au marché et la collaboration avec les groupes de l'industrie), F. Gorrell a signalé que la Direction générale donnera suite aux priorités permettant d'assurer la compétitivité du secteur et faire la promotion du programme du gouvernement du Canada en matière de commerce agricole et d'accès aux marchés.

Un plan triennal de ressources humaines (RH) a été élaboré et comprend quatre domaines prioritaires : favoriser l'excellence organisationnelle (p. ex. la DGSIM continue à appuyer le programme de perfectionnement des EC); bâtir pour l'avenir en investissant de façon proactive dans le développement de la nouvelle génération de leaders; améliorer ses capacités en matière de langues officielles par l'affectation de ressources visant à cibler et à soutenir certaines activités qui tiennent compte des lacunes cernées à la suite d'une analyse des risques; moderniser la classification organisationnelle pour veiller à ce que la Direction générale soit bien placée pour recruter des travailleurs qualifiés nécessaires à l'exécution de son mandat et d'assurer leur maintien en poste.

F. Murphy aimerait qu'une copie du plan triennal des RH soit distribuée aux syndicats.

Y. Rochon (ACEP) est heureux de constater que le programme de perfectionnement des EC se poursuit.

MESURE DE SUIVI

Le plan triennal des RH de la DGSIM sera transmis aux syndicats. **(Complété le 5 juillet 2016.)**

SMA, DGSIM

**iv) Direction générale des programmes (DGP)
T. Namiesniowski**

T. Namiesniowski a signalé qu'elle est non seulement sous-ministre adjointe de la Direction générale des programmes, mais elle est aussi agente principale des résultats et de l'exécution du Ministère.

En ce qui concerne les priorités essentielles, la DGP assure la mise en œuvre de nouveaux programmes et de programmes renouvelés (p. ex. le programme contre les gaz à effet de serre en agriculture). Dans ses efforts visant à moderniser et à simplifier la prestation de ses services, la DGP tire parti des technologies numériques et de la mise en œuvre des outils de renseignements opérationnels à l'appui de la prise de décisions.

La Direction générale a élaboré un plan sur les RH qui met l'accent sur l'apprentissage et le perfectionnement professionnel. Des outils d'orientation à l'intention de nouveaux employés ont été révisés. La gestion du rendement et des talents comprend l'utilisation des

Aucun suivi nécessaire

évaluations 360° comme outil facultatif de développement personnel. Cette année, les gestionnaires de niveau EX moins 2 ont l'occasion d'entreprendre des évaluations 360°/180°. Des séances de mobilisation des employés sont en cours. De plus, nous utilisons des outils de communication clés (p. ex. murs de l'inspiration). Des évaluations portant sur un milieu de travail sain et respectueux ont été réalisées dans le cadre d'ateliers, de groupes de discussion et de séances de formation structurées.

P. Hoy (ACEP) a voulu savoir ce qui a suscité ces évaluations.

T. Namiesniowski a expliqué que lorsque certains comportements ont été jugés inappropriés, on a invité des professionnels afin de discuter directement avec les employés.

F. Murphy a insisté sur le fait qu'AAC a un programme national d'orientation en matière de santé et sécurité au travail rigoureux axés sur la formation des employés et la promotion des intérêts d'un milieu de travail sain et respectueux.

La SM a affirmé que ce dernier point est une priorité absolue qui fait l'objet d'une discussion auprès de la haute direction.

D. Woloshin a demandé quelles étaient les mesures prises par le Ministère de façon générale en ce qui concerne l'orientation des employés.

P. Corriveau a expliqué que l'appui est offert par les directions générales et qu'il existe des outils d'orientation en ligne.

La SM a indiqué que les initiatives de formation d'AAC sont appuyées par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

**v) Direction générale
des services
d'information (DGSI)
M. Lessard**

M. Lessard a présenté un compte rendu des priorités GI/TI pour 2016-2017. Les principaux engagements qui appuient le programme de transformation du gouvernement visent la modernisation et la normalisation des services de GI/TI, y compris la migration de tous les employés d'AAC vers le système de Canada.ca. On a aussi amélioré la sécurité des dispositifs de GI/TI d'AAC avec l'achèvement des initiatives d'utilisation sécuritaire des dispositifs de stockage portatifs (USDSP); et la réalisation des initiatives de transition du système PeopleSoft d'AAC vers la solution MesRHGC. AAC est l'un des huit ministères gouvernementaux fédéraux à utiliser efficacement l'information et la technologie en vue d'améliorer la capacité opérationnelle et la sécurité de l'information.

À cette fin, AAC achèvera le déploiement de la solution de la Bibliothèque scientifique fédérale accessible à tous les ministères fédéraux et le grand public. Une infrastructure de TI partagée pour l'Initiative de recherche et de développement en génomique (IRDG) sera mise en œuvre, laquelle permettra à AAC de mieux gérer, d'échanger et d'analyser les données bio-informatiques de concert avec sept autres organisations scientifiques. D'autres outils et solutions de GI/TI seront modernisés et mis en œuvre, ce qui devrait permettre de faciliter le travail des employés d'AAC. À titre d'exemple, il y a l'élargissement du déploiement des tablettes munies de Windows 10 pour aider les employés à travailler dans un environnement mobile, l'installation du Wi-Fi dans les salles de conférence du Complexe de l'administration centrale du portefeuille de l'agriculture et les centres régionaux.

F. Murphy a demandé un compte rendu des discussions antérieures concernant l'élimination des publications à la bibliothèque.

M. Lessard a indiqué qu'un comité consultatif mixte, composé d'employés de la bibliothèque, de scientifiques et d'autres représentants de la Direction générale, a revu et modifié le Guide de sélection et de conservation des collections, que pourront utiliser les services de bibliothèque lors de l'évaluation des collections et des revues.

**Aucun suivi
nécessaire**

C. Keir (IPFPC) a soulevé ses inquiétudes à l'idée de faire appel à des entrepreneurs plutôt que des employés pour évaluer le matériel. La SM a établi la distinction entre le travail continu par rapport au travail à court terme ou de durée limitée dans des domaines spécialisés où le recours aux entrepreneurs serait mieux adapté.

**vi) Bureau de la
vérification et de
l'évaluation (BVE)
N. Hamzawi**

N. Hamzawi a exposé trois principales priorités. Afin de préparer le prochain cadre stratégique pour l'agriculture, des vérifications et des évaluations seront préparées pour soutenir et éclairer la prise de décisions concernant la prochaine série de politiques et de programmes pour l'agriculture. En ce qui concerne les employés, le BVE continuera à mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement en misant sur deux secteurs principaux : la formation en langue seconde et l'accréditation professionnelle. Pour exécuter les changements importants à apporter aux politiques et aux programmes à l'échelle du gouvernement, le BVE participera à la mise en œuvre de nouvelles orientations gouvernementales, tout particulièrement en mettant l'accent sur les résultats et l'exécution. Le BVE a multiplié ses efforts pour tirer profit de la collaboration avec des ministères et organismes à vocation scientifique à l'égard de vérifications d'importance stratégique visant le programme gouvernemental.

**Aucun suivi
nécessaire**

**vii) Direction générale
des affaires
publiques (DGAP)
S. Jurgutis
(en remplacement
de J. Taylor)**

S. Jurgutis a résumé les priorités de la DGAP en matière d'activités et de ressources humaines au nom de Jane Taylor. La Direction générale a fourni des conseils et de l'appui en vue de la mise en œuvre des priorités ministérielles du gouvernement du Canada, y compris tous les aspects liés aux programmes scientifiques et aux programmes visant la compétitivité.

À l'interne, la DGAP a mis l'accent sur la création d'un milieu de travail sain et respectueux en accordant de l'importance à la santé mentale, en veillant à ce que tous les employés soient au courant des services qui leur sont offerts. Les priorités au niveau de la dotation et du recrutement comprennent l'achèvement du processus de dotation (répertoires de candidats). Une stratégie de classification assortie d'un examen des exigences linguistiques est en cours dans la Direction générale. Un soutien continu en matière d'apprentissage et de perfectionnement aux employés au moyen de possibilités de formation individuelles et de formation offertes par les directions générales, le Ministère et le gouvernement du Canada.

**Aucun suivi
nécessaire**

**viii) Direction générale
de la gestion
intégrée (DGGI)
P. Corriveau**

À la suite des annonces faites dans le cadre du Budget de 2016, les fonds supplémentaires permettront d'accélérer les projets liés à l'infrastructure. Les priorités clés de la DGGI comprennent : la gestion de 15 projets et de trois programmes, et la mise en œuvre de la nouvelle définition commune de « crédit pour dépenses en capital » du Conseil du Trésor en vigueur à compter du 1^{er} avril 2016.

Les modifications réglementaires proposées qui visent l'Agence canadienne du pari mutuel (ACPM) ont récemment fait l'objet d'une publication au préalable.

Les ressources humaines continueront à appuyer la GI/TI avec le déploiement de Mes RHGC (PeopleSoft 9.1) et d'en assurer le succès de l'adoption et d'un outil de renseignement décisionnel qui permettra aux gestionnaires d'accéder directement aux données sur l'effectif.

En ce qui concerne les finances, d'autres améliorations aux analyses financières, à la planification des activités et aux modèles de regroupement des prévisions seront exécutées pour favoriser l'adoption de saines pratiques de gestion financière.

Par ailleurs, la DGGI a élaboré une feuille de route pour la mise en

**Aucun suivi
nécessaire**

œuvre de la nouvelle orientation en dotation de la Commission de la fonction publique (en vigueur depuis le 1^{er} avril 2016).

Pour contribuer à attirer, à former et à maintenir en poste un effectif diversifié, innovateur et très performant, la DGGI a établi deux programmes de perfectionnement : FI (finances) et RH (ressources humaines).

F. Murphy a demandé si les modifications apportées à l'ACPM au Règlement sur la surveillance du pari mutuel auront une incidence sur la dotation.

P. Corriveau a affirmé que les modifications donneront lieu à des gains d'efficacité opérationnelle et qu'il n'y aura aucun changement quant à la dotation.

**4. Semaine nationale de la fonction publique (SNFP)
M. Shea**

M. Shea a fait rapport sur des activités qui se sont déroulées dans l'ensemble d'AAC. Il y a eu une hausse des activités régionales : l'année dernière, 15 activités ont eu lieu, alors que cette année, 30 activités ont été réalisées. Dans la région de la capitale nationale, un marché éphémère était organisé le jour de lancement de la SNFP et a offert la possibilité aux employés de présenter leur travail. Dans les régions, les employés ont coordonné des barbecues, des pauses café et des dîners pizza. À la lumière de l'importance de la santé mentale, qui est une priorité pour le gouvernement fédéral, des séances de sensibilisation ont été données en personne et par vidéoconférence lors de la SNFP. De plus, la cérémonie de remise des prix ministériels a rendu hommage aux réalisations exceptionnelles des employés et des équipes. Cette année, le prix Moisson d'or a été décerné à 120 employés, dont sept équipes et huit particuliers.

F. Murphy a signalé que l'AFPC appuiera les activités futures. La SM a affirmé qu'un grand nombre de personnes ont assisté à la cérémonie de remise des prix Moisson d'or et la réunion de tout le personnel.

Aucun suivi nécessaire

**5. Le point sur le budget de 2016
T. Namiesniowski
(en remplacement de G. Meredith)**

Le budget de 2016 prévoit plusieurs annonces qui seront bénéfique pour le secteur agricole et agroalimentaire, notamment un montant de 30 millions de dollars sur six ans versé à AAC pour soutenir la recherche avancée en génomique agricole, et 41,5 millions de dollars pour soutenir la remise en état et la modernisation de certaines stations de recherche et de certains laboratoires d'AAC et de l'ACIA.

Dans le cadre d'un nouveau programme d'innovation, le gouvernement s'est engagé à aider les innovateurs du Canada, dont ceux du secteur agroalimentaire, à partir du démarrage de leur entreprise jusqu'à la réussite internationale. Plus d'un milliard de dollars ont été répartis sur quatre ans pour soutenir les technologies propres à l'échelle du gouvernement, notamment le secteur agricole. Le gouvernement a confirmé son engagement qui prévoit la collaboration avec la Saskatchewan pour poursuivre la cession de barrages appartenant au gouvernement fédéral.

Aucun suivi nécessaire

**6. Problèmes de performance en matière de TI, points reportés (DGSI)
M. Lessard**

M. Lessard a fait le point sur les activités récentes et courantes en vue d'améliorer les problèmes de performance.

Le remplacement ou la modernisation des postes de travail se poursuivent; le déploiement se fait selon les priorités.

La DGSI, qui travaille avec Services partagés Canada (SPC), accorde une grande priorité à fournir une solution de stockage à long terme pour les sites d'AAC qui pourraient manquer d'espace pour stocker des données. Trois sites ayant des besoins imminents ont sécurisé l'approvisionnement concernant la capacité de stockage.

D. Woloshin a indiqué que des problèmes liés au chiffrement d'un

Point permanent

grand volume de données ont été soulevés par des employés. M. Lessard a expliqué que la mise en œuvre de l'USDSP à l'échelle du gouvernement a restreint la transmission de grandes quantités de données. Le problème est à l'étude en collaboration avec d'autres ministères à vocation scientifique. La SM a expliqué que des solutions créatives tenant compte des préoccupations liées à la sécurité sont à l'étude.

7. Points soulevés par les syndicats

Santé mentale en milieu de travail

F. Murphy a évoqué plus longuement les recommandations figurant dans le deuxième rapport préparé en juin 2016 par le groupe de travail mixte sur la santé mentale. L'AFPC a invité le Ministère à mettre au point un programme exhaustif visant la santé mentale en collaboration avec les syndicats et le Comité national sur la santé et la sécurité au travail. F. Murphy a demandé qu'AAC consulte les syndicats pour trouver un champion de la santé mentale.

M. Shea a réaffirmé l'importance de la question et a indiqué que ce point sera soulevé lors de la journée de réflexion des SMA. AAC collaborera avec les syndicats pour mettre sur pied un comité directeur chargé d'appliquer les recommandations formulées dans le rapport et pour favoriser une prise de conscience à cet égard.

La SM a insisté sur le fait que ce point est une priorité figurant dans le rapport du greffier (du Bureau du Conseil privé).

P. Hoy a demandé d'obtenir des précisions sur le comité directeur en santé mentale et a demandé que l'ACEP soit ajoutée à la liste de participants pour les réunions futures. M. Shea a expliqué qu'il s'agit d'un sous-comité du Comité national sur la santé et la sécurité au travail (CNSST) et que l'ACEP est invitée à participer aux réunions.

DG, DRH

MESURE DE SUIVI

Ajouter le nom du représentant de l'ACEP à la liste de participants du Comité directeur sur la santé mentale. (Complété le 23 juin 2016.)

Le point sur Phénix

F. Murphy a reconnu le travail réalisé par le Ministère, en particulier S. Aughey et à son équipe. M. Shea a exprimé sa reconnaissance aux syndicats et à la direction pour avoir soulevé des questions en vue de trouver des solutions en temps opportun.

J.-F. Prigent (IPFPC) s'est renseigné sur le processus ministériel concernant les avances salariales et le recouvrement. S. Aughey a indiqué que les paiements prioritaires sont effectués dans un délai de 24 à 72 heures et que le Centre des services de paye en est informé afin de coordonner le recouvrement des coûts sans causer des difficultés à l'employé.

D. Woloshin a demandé comment est-il possible de déterminer le taux de rémunération étant donné que ces renseignements ne figurent pas sur les relevés de paye des employés. Il a été reconnu qu'il s'agissait d'un problème connu qui a été signalé à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour que des améliorations soient apportées à des versions futures. M. Shea a ajouté que la demande a été faite auprès de SPAC pour permettre l'accès aux données, ce qui permettra de soutenir notre travail.

La SM a recommandé que ce point figure parmi les points permanents à l'ordre du jour des prochaines réunions.

Point permanent

Le point sur la dotation de postes scientifiques et les postes de soutien technique

F. Murphy a demandé quels sont les plans concernant l'embauche de personnel occupant des postes techniques à l'appui du personnel scientifique.

Aucun suivi nécessaire

D. Petitclerc a fait référence au plan de la DGST en matière de ressources humaines, qui met en valeur 102 postes, dont la dotation de 61 EG en 2015-2016. Il y a environ deux techniciens pour un scientifique.

Les prévisions en matière de dotation pour 2016-2017 seront mises au point au cours des prochains mois.

**8. Le point sur
Objectif 2020
T. Namiesniowski
(en remplacement de
J. Taylor)**

Des ateliers interactifs ont été organisés en 2016 pour aider les employés à améliorer leur leadership et d'y contribuer. Depuis novembre 2015, plus de 300 employés ont participé aux ateliers, et 16 séances ont eu lieu.

Une deuxième cohorte d'employés ayant suivi le cours sur l'amélioration des processus rationalisés ont reçu leur certificat de participation qui leur a été remis par le sous-ministre délégué dans le cadre d'une cérémonie organisée en mai. Les projets qui s'inscrivent dans le travail de la deuxième cohorte comprennent les suivants : l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels; l'amélioration des processus d'embauche de différentes directions générales; et l'amélioration des évaluations dans le cadre du programme Agri-marketing.

On continue à élaborer des projets dans le cadre de l'activité Dans l'œil du Dragon, comme l'échange d'étudiants et le carrefour des micromissions.

Le deuxième Salon interministériel de l'innovation pour Objectif 2020 a eu lieu en avril 2016. AAC s'est joint à plus de 40 ministères et organismes pour échanger sur les nouveautés en matière de modernisation et de transformation dans la fonction publique.

En guise de conclusion, T. Namiesniowski a fait le résumé en disant que l'intention est de stimuler ce qui fait aujourd'hui un succès de notre culture professionnelle et de continuer à apporter des améliorations pour pouvoir continuer à attirer et à retenir les talents nécessaires à l'obtention des résultats recherchés, et ce, dans un milieu où les besoins évoluent sans cesse.

J.-F. Prigent a demandé quels mécanismes ont été mis en place pour suivre de près les réalisations et pour les quantifier.

La SM a signalé que le sujet important, que sont les mesures de rendement concrètes, figurera à l'ordre du jour lors de la prochaine journée de réflexion de la haute direction.

**Aucun suivi
nécessaire**

Prochaine réunion

La prochaine réunion aura probablement lieu en novembre ou décembre 2016 (à déterminer et à organiser).

SMA, DGGI