

Comité national de consultations syndicales-patronales (CNCSP)
15 décembre 2011
Compte rendu

Présences :

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

John Knubley	Sous-ministre
Jody Aylard	SMA intérimaire, Direction générale de la recherche
Johanne Bélisle	SMA, Direction générale des ressources humaines
Peter Bruce	DPI, Direction générale des systèmes d'information
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
Michaela Huard	Directrice exécutive, Secrétariat aux affaires rurales et aux coopératives, et dirigeante principale p.i. de la vérification et de l'évaluation
Jaspinder Komal	Au nom de S. Tierney, SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Jashmed Merchant	SMA, Direction générale des services agroenvironnementaux
Greg Meredith	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
Rita Moritz	SMA, Direction générale des programmes financiers pour l'agriculture
Jodi Redmond	SMA, Direction générale des communications et des consultations
Gayatri Shankarraman	Directrice adjointe, Section des analyses et des renseignements sur les marchés, DGSIM
Belinda White	Secrétaire ministérielle; Bureau du sous-ministre
Caroline Dunn	Directrice générale, Relations en milieu de travail, DGRH
Maureen Meaney	Directrice générale p.i., Services à la clientèle, DGRH
Ceci O'Flaherty	Directrice, Relations de travail, Relations en milieu de travail, DGRH
Céline Tremblay	Consultante principale, Relations de travail, Relations en milieu de travail, DGRH

Syndicat de l'Agriculture (AFPC)

Bob Kingston	Président
Fabian Murphy	Premier vice-président exécutif national
Glenn Miller	Deuxième vice-président exécutif national
Raphaël Tarasco	Troisième vice-président exécutif national
Meraiah Krebs	Quatrième vice-présidente exécutive nationale

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Linnell Edwards	Président, Équipe nationale de consultation d'AAC
-----------------	---

Catherine Keir
Dale Woloshin

Vice-présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC
Délégué syndical, région de la capitale nationale

Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Salma Jaroudi
Maurice Korol
Yves Rochon

Présidente, AAC – RCN (section locale 507)
Vice-président, AAC – RCN (section locale 507)
Agent des relations de travail

Absents :

Paul Cameron
Claude Carrière
Mélanie Chenier
Rob Hunter
Danielle Lafleur
Louise Sénéchal

Gérant d'affaires adjoint, FIOE
Sous-ministre délégué
Agente des relations de travail, IPFPC
Délégué syndical, région de la capitale nationale, IPFPC
Conseillère en relations de travail, ACAF
Avocate générale et directrice exécutive adjointe, Services juridiques

Point à l'ordre du jour

Résumé et mesure

Responsabilité

**1. Mot d'ouverture
J. Knubley**

Résumé :

J. Knubley a exprimé sa reconnaissance envers tous les participants pour leur engagement envers le processus de consultations syndicales-patronales.

J. Knubley a félicité Bob Kingston pour la prolongation de trois ans de son mandat à la présidence nationale du Syndicat de l'Agriculture, et a souhaité la bienvenue aux dirigeants nationaux nouvellement élus du Syndicat de l'Agriculture.

J. Knubley a reconnu que les années qui viennent seront porteuses de défis en ce qui a trait aux restrictions budgétaires et au Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD).

J. Knubley a mentionné que, depuis la dernière réunion, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011 a eu lieu. Il était heureux

d'annoncer que, non seulement AAC a dépassé le taux de participation au sondage de 2008 (62,4 %), mais a également atteint le but fixé pour 2011, avec un taux de participation de 71,2 %, ce qui place AAC parmi les 10 premiers rangs quant aux organismes de la fonction publique ayant obtenu la plus grande augmentation du taux de participation. Les résultats devraient être affichés sur le site Web [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor le 26 janvier 2012. J. Knublely a indiqué que les gestionnaires d'AAC sont enthousiastes quant à l'opportunité qui leur est donnée d'assurer le suivi des résultats et de faire part d'élaborer sur leurs efforts continus aux cours de réunions futures.

Information :

Changements au sein de l'équipe de la haute direction :

- Claude Carrière est le nouveau sous-ministre délégué;
- Michaela Huard est la nouvelle directrice exécutive du Secrétariat aux affaires rurales et aux coopératives et elle agit à titre de chef intérimaire, Vérification et évaluation;
- Peter Bruce a accepté d'assumer des responsabilités supplémentaires en tant que vice-président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour la Gestion de l'information et la technologie de l'information;
- Caroline Dunn est la nouvelle directrice générale pour la Direction des relations en milieu de travail, DGRH.

À la demande du Syndicat de l'Agriculture, l'examen du Groupe des manœuvres (GL) est ajouté à l'ordre du jour de la réunion.

**2. Approbation du
compte rendu
J. Knuble**

Les représentants syndicaux sont d'accord avec le compte rendu.

Les représentants du Syndicat de l'Agriculture ont indiqué qu'ils n'ont pas reçu le formulaire relatif aux ententes de rendement des GL.

Mesure :

Envoyer aux représentants du Syndicat de l'Agriculture les formulaires d'ententes de rendement des GL.

SMA, DGRH

Information :

Le compte rendu a été approuvé.

**3 Cultivons
l'avenir 2
G. Meredith**

Résumé :

G. Meredith a donné de l'information sur l'élaboration du prochain Cadre stratégique pour l'agriculture – Cultivons l'avenir 2, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013.

G. Meredith a indiqué qu'il y a un degré élevé de continuité entre Cultivons l'avenir et Cultivons l'avenir 2, et que l'accent est maintenu, au niveau fédéral, sur l'innovation, le commerce et l'accès aux marchés, ainsi qu'une attention continue sur les systèmes d'assurance et sur l'environnement.

**4. Engagement des
employés
J. Redmond**

Résumé :

J. Redmond a présenté le processus d'adhésion d'AAC à l'élaboration de la mission, de la vision et des attributs du Ministère. Le processus est inspiré de d'autres initiatives, où la haute direction a été à l'écoute des préoccupations de leurs employés et ont recueilli leurs point de vue sur les activités clés du Ministère.

Le processus d'engagement des employés a

aussi intégré ce que les sous-ministres ont entendu au cours de la dernière année dans le cadre de leurs visites à travers le Canada, ainsi qu'en personne et par le biais des outils en ligne utilisés pour ce processus.

L'équipe de la direction estime qu'il est important d'avoir une mission et une vision communes et, plus particulièrement, de se mettre d'accord sur un ensemble d'attributs, lesquels contribueront à soutenir AAC dans l'accomplissement de ses objectifs opérationnels et à donner à nos employés une expérience de travail significative. Les résultats de cet exercice devraient être disponibles pour la fin de janvier, et ils seront communiqués aux représentants syndicaux.

Mesure :

Communiquer le rapport aux représentants syndicaux.

SMA, DGCC

5. Inclusivité et diversité

J. Komal

G. Gayatri

Résumé :

J. Komal a mis l'accent sur plusieurs activités que le Ministère a entrepris au cours des dix dernières années pour promouvoir et appuyer la diversité et l'inclusivité à tous les niveaux en sensibilisant le personnel et en allant au-delà des groupes reconnus d'équité en matière d'emploi (EE). Entre autres, le Ministère a mené une analyse d'impact en début d'année et articulé son plan d'action sur ses conclusions. Le Comité est aussi en voie de créer des outils pour aider les gestionnaires d'AAC à consulter les employés sur la question de la diversité et de l'inclusivité en milieu de travail et a prévu des séances de sensibilisation interactives avec les gestionnaires et les employés. Nous étions fiers des diverses initiatives d'engagement en

cours au Ministère, lesquels s'arrimaient en toute transparence avec notre vision et notre mission et aux attributs d'une organisation moderne et durable. AAC est donc fier de son rôle de champion de la diversité et de l'inclusivité.

J. Bélisle a indiqué que le Conseil du Trésor a revitalisé sa structure de gouvernance de l'EE en créant des comités interministériels de champions et de présidents pour trois groupes d'EE (Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles). AAC était représenté par trois SMA et trois employés au sein de ces comités. Elle a également ajouté que la Direction générale des ressources humaines a eu des discussions au sujet du processus de consultation sur l'EE par le biais du Comité de consultations Ressources humaines-Syndicats.

Les représentants syndicaux ont exprimé leur vif mécontentement au sujet du fonctionnement du processus de collaboration en matière d'EE au sein d'AAC. Les syndicats ont indiqué que, pour répondre aux exigences de l'article 15.3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la direction devait travailler en collaboration avec les syndicats, ce qui, à leur avis, allait plus loin que le modèle alors préconisé par d'AAC.

Il fut convenu d'avoir une discussion plus poussée au sujet de la consultation sur l'EE et du processus de collaboration en la matière à AAC.

Mesure :

Se réunir avec les représentants syndicaux pour rediscuter du processus de consultation sur l'EE et l'explorer plus à fond.

SMA, DGRH

**6. Plan d'action
pour la
réduction du
déficit
F. Murphy**

Résumé :

Le syndicat a signalé que des rumeurs circulaient relativement à la réduction des effectifs au sein d'AAC suite au PARD. Le syndicat a demandé que l'information soit communiquée aux employés et qu'un comité de réaménagement des effectifs soit mis en place.

J. Knublely a indiqué que le Ministère ne savait pas encore quelles seraient les incidences du PARD sur AAC, et que nous ne prévoyions pas avoir la confirmation d'un scénario de réduction avant l'annonce du budget. Malgré tout, l'équipe de la SMA, RH, consultera les syndicats pour préparer des options en mettant sur pied des comités de réaménagement des effectifs dès le début de la nouvelle année civile.

Mesure :

Se réunir avec les représentants syndicaux pour discuter des options pour les comités de réaménagement des effectifs.

SMA, DGRH

**7a. Résultats de
l'Examen GL
F. Murphy**

Résumé :

Les représentants du Syndicat de l'Agriculture ont informé la gestion qu'ils ont reçue beaucoup de commentaires négatifs suite à la communication des résultats de l'Examen GL. AAC devrait s'attendre à recevoir un bon nombre de griefs.

C. O'Flaherty a mentionné qu'il y avait encore des discussions informelles en cours entre les gestionnaires et les employés. Si des erreurs étaient décelées, des corrections seraient apportées. Nous continuerons de promouvoir les discussions informelles.

**7b. Politique sur
la zone de
sélection
F. Murphy**

Résumé :

À la lumière du budget à venir et du PARD, les représentants syndicaux voulaient discuter de l'application de la politique de la zone de sélection (ZS) d'AAC en situation de réaménagement des effectifs. Ils ont également mis l'accent sur le fait que les employés avaient besoin de plus de communication et d'enseignement sur cette politique particulière et sur les autres politiques en matière de dotation.

M. Meaney a indiqué que, en situation de réaménagement des effectifs, il était possible de restreindre une ZS à une unité organisationnelle particulière afin de donner aux employés touchés davantage de chances de conserver leur emploi. En l'occurrence, la possibilité de restreindre une ZS devraient être discutée au comité syndical-patronal de réaménagement des effectifs.

Mesure :

Mieux informer les employés sur la politique de la ZS et les autres politiques en matière de dotation.

SMA, DGRH

**8a.DPRA et
administration
provinciale
d'Agri-stabilité
R. Moritz**

Résumé :

R. Moritz a dit que, en août 2011, il ne restait plus d'employés excédentaires suite au transfert du programme Agri-stabilité aux provinces de la Colombie-Britannique (C.-B.) et de la Saskatchewan (SK).

R. Moritz a indiqué que sur les 144 employés excédentaires, 57 avaient choisi une des options offertes par le réaménagement des effectifs; 53 avaient été placés au sein d'AAC ou d'autres ministères; 20 avaient été transférés à la C.-B. ou à la SK; et 14 ont pris leur retraite ou sont partis pour d'autres

raisons.

Le comité de réaménagement des effectifs s'est réuni le 9 décembre pour passer en revue les leçons tirées de la gestion des impacts sur les ressources humaines de la transition de l'administration à la C.-B. et à la SK.

La rétroaction des syndicats sera intégrée dans le document final sur les leçons apprises.

Mesure :

SMA, DGPFA

Mettre à jour et communiquer le document sur les leçons tirées de l'Initiative de réaménagement des effectifs/de diversification des modes d'exécution.

**8b. Priorités du
Ministère
J. Knuble**

Résumé :

Les priorités du Ministère sont déterminées par les priorités du secteur, les priorités ministérielles et celles du gouvernement du Canada. Pour la prochaine année, les priorités seront également influencées par la mise en œuvre du PARD.

Les plans des directions générales et de soutien opérationnel pour donner suite aux priorités seront élaborés dans les semaines à venir et le personnel sera consulté pour l'élaboration et l'application de ces plans.

Étant donné le présent contexte opérationnel, certains éléments des priorités de la nouvelle année et des plans de soutien ne seront officiellement approuvés et communiqués au personnel qu'après le budget 2012.

Prochaine réunion

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

SMA, DGRH