

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)
Le 12 décembre 2013
Compte rendu

Présents

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

| | |
|--------------------|---|
| Suzanne Vinet | Sous-ministre |
| Tim Sargent | Sous-ministre délégué |
| Siddika Mithani | SMA, Direction générale des sciences et de la technologie |
| Pierre Corriveau | SMA, Direction générale de la gestion intégrée |
| Tina Namiesniowski | SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés |
| Greg Meredith | SMA, Direction générale des politiques stratégiques |
| Jodi Redmond | SMA, Direction générale des communications et des consultations |
| Gilles Saindon | SMA associé, Direction générale des sciences et de la technologie |
| Michael Whittaker | Chef, Vérification et évaluation |
| Louise Sénéchal | Avocate générale et directrice exécutive adjointe, Services juridiques |
| Rama Rai | Directrice générale, Direction de la gestion stratégique, Services de gestion de l'information |
| Linda Parsons | Directrice générale, Direction des programmes d'innovation Direction générale des programmes |
| Caroline Dunn | Directrice générale, Direction des ressources humaines, DGGI |
| Ceci O'Flaherty | Directrice, Relations de travail, Direction des ressources humaines, DGGI |
| Sandra Liston | Coordinatrice patronal-syndical, Direction des ressources humaines, DGGI |

Syndicat de l'Agriculture (AFPC)

| | |
|---------------|--|
| Bob Kingston | Président |
| Fabian Murphy | Premier vice-président exécutif national |
| Milton Dyck | Quatrième vice-président exécutif national |

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

| | |
|----------------|---|
| Catherine Keir | Vice-présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC |
|----------------|---|

Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

| | |
|---------------|--|
| Salma Jaroudi | Présidente, AAC – RCN (section locale 507) |
| Yves Rochon | Agent des relations de travail, AAC – RCN (section locale 507) |

Absents

| | |
|-----------------------|--|
| Michel Lessard | DPI, Direction générale des systèmes d'information |
| Manon Brassard | SMA, Direction générale des programmes |
| Glenn Miller | Deuxième vice-président exécutif national, AFPC |
| Raphaël Tarasco | Troisième vice-président exécutif national, AFPC |
| Dale Woloshin | Commissaire, Équipe de consultation patronale-syndicale, IPFPC |
| Jean-François Prigent | Agent des relations de travail, IPFPC |
| Danielle Lafleur | Conseillère en relations de travail, ACAF |
| Paul Cameron | Directeur adjoint aux opérations, FIOE |
| Nathalie Jacques | Consultante principale p.i., Relations de travail, Direction des ressources humaines, DGGI |

Point à l'ordre du jour

1) Mot d'ouverture S. Vinet

Résumé et mesure

Résumé

M^{me} Vinet a souligné les changements et les nouvelles initiatives entreprises à AAC au cours des six derniers mois.

Elle a remercié les syndicats pour leur collaboration et leurs efforts.

F. Murphy (AFPC) a fait part des changements apportés au sein de l'équipe des dirigeants nationaux. Milton Dyck remplace Meriah Krebs à titre de quatrième vice-président exécutif national. Rick Cormier remplacera Raphaël Tarasco à titre de troisième vice-président exécutif national, à compter de janvier 2014.

Responsable

2. Approbation du compte rendu S. Vinet

Le compte rendu de la réunion du 14 juin 2013 indiquait, erronément, que Rita Moritz était présente. Le compte rendu a été adopté avec cette correction.

Aucun suivi n'est nécessaire

3. Objectif 2020 T. Sargent

Résumé

T. Sargent a fait le bilan des activités d'Objectif 2020 et des résultats obtenus à ce jour.

Une mobilisation éclair d'AAC a eu lieu en octobre. Elle a été appuyée par d'autres activités horizontales au sein d'AAC. Des milliers d'idées ont été présentées. Elles ont été regroupées selon les thèmes dominants. Le rapport final doit être présenté au greffier du Conseil privé au plus tard fin février. Ce rapport constituera le programme d'AAC pour l'avenir. AAC est résolu à prendre rapidement des mesures. Certaines idées ont déjà été mises en œuvre.

T. Sargent a indiqué qu'il veillerait à ce que les syndicats continuent d'être informés sur les développements du projet. *(Cela sera fait au cours des réunions mensuelles régulières du CCRHS).*

Complété le 2014-01-16, 2014-02-19, 2014-04-16

DG DRH DGGI

4. Direction générale des sciences et de la technologie (DGST) S. Mithani/G. Saindon

Résumé

S. Mithani a donné un aperçu des objectifs de la transformation de la DGST et de l'approche d'AAC en matière de recherche, de développement et de transfert des connaissances. L'accent a plus récemment été porté sur la création à long terme, d'une orientation stratégique par le biais du développement de stratégies sectorielles.

De nombreuses séances de mobilisation ont eu lieu dans tout le pays pour donner aux employés la possibilité de contribuer à ces stratégies. Une sensibilisation à l'interne se poursuivra pendant tout le mois de décembre, et une sensibilisation externe sera menée en février. Le but étant que les stratégies soient opérationnelles au plus tard à la fin mars 2014, pour une mise en œuvre au cours de l'exercice 2014-2015.

Afin d'appuyer la mise en œuvre de l'orientation stratégique de la Direction générale des Science et de la technologie, la DGST élabore un plan intégré des activités de la Direction générale qui énoncera des mesures concrètes tels : veiller à l'harmonisation des ressources, informer sur la progression des priorités annuelles de la direction générale et établir des prémisses afin d'assurer une plus grande efficacité lors de la gestion et la prise de décisions relativement au processus d'approbation des projets, de l'affectation de ressources et de la conclusion de partenariats, etc.

En ce qui concerne les initiatives menées en collaboration avec les provinces et les autres organisations du secteur public, AAC poursuivra son rôle actif dans ces alliances.

B. Kingston a suggéré de promouvoir le rôle que joue AAC dans le partenariat avec la Saskatchewan et le Conseil national de recherches sur le projet lié au blé.

AAC évaluera les différentes avenues afin d'accentuer la participation du Ministère dans le projet lié au blé.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**5. Direction générale des politiques stratégiques (DGPS)
G. Meredith**

Résumé

G. Meredith a expliqué que *Cultivons l'avenir 2* (CA 2) représente un investissement de 3 milliards de dollars des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et constituera, pour les cinq prochaines années (2013-2018) la base pour les programmes et les services gouvernementaux liés à l'agriculture.

Avec CA 2, AAC gère trois grands programmes fédéraux représentant près d'un milliard de dollars et visant à générer une croissance économique fondée sur le marché au sein du secteur agricole.

CA 2 mettra davantage l'accent sur l'innovation, le développement des marchés et une réforme de la réglementation de façon à augmenter de la productivité et à assurer une croissance durable tout en positionnant le secteur de manière à ce qu'il puisse tirer profit de ces perspectives positives.

L. Parsons, Direction générale des programmes, a expliqué que la normalisation et l'harmonisation de tous les processus, produits et outils ont été effectuées et que ces derniers serviront à la prestation des programmes fédéraux de CA 2. Le Système de prestation des subventions et contributions est mis en œuvre pour permettre aux employés d'utiliser les outils normalisés et offrir aux clients la possibilité de présenter leur demande en ligne. Nous avons reçu une rétroaction positive des employés et des clients. Nous continuerons de chercher d'autres options afin de simplifier les processus, d'accroître leur efficacité et d'améliorer le service à la clientèle, grâce à des consultations auprès de nos clients et de nos employés.

B. Kingston a proposé d'effectuer une étude afin d'évaluer les répercussions de la simplification sur la productivité des employés.

L. Parsons a indiqué que l'information de base n'est pas disponible. Le Ministère travaille cependant à appuyer l'exigence du Secrétariat du Conseil du Trésor d'élaborer des indicateurs d'efficacité.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**6. Direction générale des services à l'industrie et aux marchés (DGSIM)
T. Namiesniowski**

Résumé

T. Namiesniowski a passé en revue les modifications qui ont été apportées à la structure organisationnelle de la DGSIM. La Direction générale comprend maintenant quatre directions au lieu des six qui existaient précédemment. Certaines fonctions ont été regroupées pour mieux tirer parti du travail et soutenir l'industrie. Les provinces et les territoires jouant un plus grand rôle, les ressources ont été réorienté afin de davantage correspondre à leur mandat principal au niveau international. Les bureaux régionaux ont été normalisés et constituent la vitrine ministérielle à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

B. Kingston a demandé comment le nouvel accord conclu avec l'Europe affecterait les effectifs moins importants. M^{me} Namiesniowski a expliqué qu'AAC n'est pas seul, puisque les provinces et les territoires jouent un plus grand rôle.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**7. Direction générale des communications et des consultations (DGCC)
J. Redmond**

Résumé

J. Redmond a expliqué les modifications apportées au rapport hiérarchique au sein de l'AIPRP (10 employés) et de la Publications sur le Web (6 employés). La responsabilité de la gestion pour ces deux unités est passée de la DGSI à la DGCC, en date du 1^{er} novembre 2013. L'unité de travail de l'AIPRP n'a pas changé. Les employés sont demeuré dans le même environnement de travail. La Publications sur le Web qui comprenait antérieurement deux groupes, à savoir les employés de la DGCC et ceux de la DGSI. Ces fonctions sont maintenant regroupés en une seule équipe, ce qui permet d'offrir des services complets aux clients.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**8. Agence canadienne du
pari mutuel (ACPM)
P. Corriveau**

Résumé

P. Corriveau a déclaré qu'en raison de la réduction de la charge de travail et du prélèvement fédéral sur les paris mutuels, qui finance l'Agence, l'ACPM a entrepris récemment une initiative de transformation.

En tout 20 employés ont été touchés par les dispositions en matière de réaménagement des effectifs (RE), la réduction nette étant de neuf postes.

F. Murphy a soulevé la question de la relocalisation des bureaux de l'ACPM.

P. Corriveau a confirmé que le personnel du bureau de l'ACPM d'Ottawa a déménagé à l'édifice 74 de la Ferme expérimentale centrale afin d'économiser des frais de location à la valeur du marché. Le laboratoire de la RCN n'a pas été déplacé vu la nécessité d'installations très spécialisées.

Des solutions de rechange pour la réduction des coûts ont été considérées pour les locaux à bureaux de Toronto et de Vancouver.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**9. Plan de l'inclusivité et
de l'équité en matière
d'emploi
P. Corriveau**

Résumé

P. Corriveau a résumé certaines des réalisations du Plan de l'inclusivité et de l'équité en matière d'emploi (PIEE) pour 2009-2014. Parmi ces réalisations, citons la mise en place de réseaux de l'EE pour les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, la mise en œuvre d'un Programme national de mentorat mettant particulièrement l'accent sur les employés des groupes désignés aux fins de l'EE, l'élaboration et le lancement d'une campagne d'auto-identification pour faire augmenter le taux de participation des employés et l'offre de séances d'information dans les régions par le Comité de gestion de l'inclusivité (CGI) pour augmenter la sensibilisation à l'IEE.

P. Corriveau a noté les progrès réalisés par AAC et les syndicats dans l'élaboration du nouveau plan d'action sur l'IEE pour 2014-2017. L'élaboration du plan consistait tout d'abord en une analyse environnementale afin de déterminer les forces et les faiblesses du plan sur l'IEE en place ainsi que les tendances et les défis qui touchent l'équité en matière d'emploi.

Le plan sur l'IEE pour 2014-2017 a fait ressortir six grandes initiatives pour faire progresser les objectifs d'équité en emploi et d'inclusivité du Ministère. Le plan traite des enjeux identifiés dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et complète les plans d'action des réseaux de l'équité en matière d'emploi et le Comité de gestion sur l'inclusivité. Le plan s'harmonise avec les priorités fédérales, y compris Objectif 2020.

AAC poursuivra sa collaboration et sa consultation avec les syndicats et les autres intervenants de l'EE au fur et à mesure de la réalisation du plan.

C. Dunn a indiqué qu'AAC maintiendrait ses deux réunions semi annuelles consacrées à l'EE pour suivre les progrès.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**10. Le point sur le réaménagement des effectifs (RE)
C. Dunn**

Résumé

C. Dunn a indiqué que 85 % des situations de RE du budget 2012 ont été réglées. Quelque 147 situations n'étaient toujours pas résolues, principalement pour les employés du Programme de pâturages communautaires.

En ce qui concerne la transformation, 88 % des situations ont été résolues. Pour ce qui est des employés en rémunération, 16 d'entre eux ont été placés (notamment huit par le biais d'échanges de poste, et deux employés ont pris leur retraite). Le processus de SMPMD de l'Agence canadienne de pari mutuel est terminé. La majorité des réductions ont été obtenus par des départs volontaires.

**Aucun suivi
n'est
nécessaire**

**11. Gestion du rendement
C. Dunn**

Résumé

C. Dunn a affirmé que 98 % des gestionnaires et des superviseurs d'AAC ont suivi la formation en ligne obligatoire.

Des ateliers d'une journée pour les superviseurs et les gestionnaires et d'une demi-journée pour les employés seront disponibles dans tout le Ministère à compter de janvier 2014. Le module comprendra une section de rétroaction. Nous travaillons également étroitement avec la Communauté des gestionnaires d'AAC et le Réseau des jeunes professionnels afin d'informer les employés et les sensibiliser.

La mise sur pied des comités d'examen ministériel est un des travaux qui reste à effectuer. À cet égard, nous cherchons à obtenir du SCT des précisions sur l'orientation. D'autres communications seront transmises lors des rencontres du CCPSRH.

B. Kingston a posé une question sur le calendrier de la mise en œuvre. C. Dunn a répondu que la mise en œuvre aura lieu le 1^{er} avril 2014. Les examens sur le rendement pour 2013-2014 devront être complétés au plus tard le 30 mai.

**12. Questions soumises
par les syndicats**

Résumé

S. Jaroudi a indiqué qu'elle aimerait voir l'échelle de cotation des nouvelles ententes de gestion du rendement.

C. Dunn a demandé que les syndicats encouragent leurs membres à participer aux séances de formation.

B. Kingston a demandé qu'un représentant de l'AFPC assiste à une séance de formation.

C. Dunn a confirmé que cette demande est tout à fait acceptable. Elle communiquera les dates de formation aux syndicats une fois qu'elle les aura.

DG DRH DGGI

Complété le 2014-02-05

F. Murphy a soulevé la question de la participation aux consultations syndicales-patronales dans les régions et les directions générales par vidéoconférences ou téléconférences plutôt qu'en personne. Il a insisté sur le fait qu'il était nécessaire d'avoir au moins une rencontre en personne par année.

La direction examinera les pratiques actuelles et étudiera la possibilité d'avoir une rencontre annuelle en personne comme le demande l'AFPC.

DG DRH DGGI

Complété le 2014-02-19, 2014-04-19

Prochaine réunion

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

SMA, DGGI