

**Réunion du Comité national de consultation -syndicale-patronale (CNCSP)  
9 juin 2011  
Compte rendu**

**Membres présents :**

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**

John Knublely	Sous-ministre
Andrea Lyon	Sous-ministre déléguée
Jody Aylard	SMA par intérim, Direction générale de la recherche
Johanne Bélisle	SMA, Direction générale des ressources humaines
Peter Bruce	DPI, Direction générale des systèmes d'information
Christine Burton	Directrice exécutive par intérim, Secrétariat rural et aux coopératives
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
Christiane Deslauriers	DG, Politiques scientifiques et planification, Direction générale de la recherche
Greg Meredith	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
Rita Moritz	SMA, Direction générale des programmes financiers pour l'agriculture
Christian Pilon	au nom de J. Merchant, SMA, Direction générale des services agroenvironnementaux
Jodi Redmond	SMA, Direction générale des communications et des consultations
Steve Tierney	SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Belinda White	Secrétaire générale
Lisa Imbesi	Directrice générale, Relations en milieu de travail, DGRH
Ceci O'Flaherty	Directrice des relations de travail, Relations en milieu de travail, DGRH
Céline Tremblay	Consultante principale, Relations de travail, DGRH

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

Bob Kingston	Président
Debbie Forsythe	Première vice-présidente exécutive nationale
Denis Sicard	Deuxième vice-président exécutif national
Fabian Murphy	Quatrième vice-président exécutif national

**Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)**

Linnell Edwards	Président, Équipe nationale de consultation, AAC
Catherine Keir	Vice-présidente, Équipe nationale de consultation, AAC
Rob Hunter	Délégué syndical – AAC-RCN

**Association canadienne des employés professionnels (ACEP)**

Yves Rochon	Agent des relations de travail
Salma Jaroudi	Présidente, AAC – RCN (local 507)
Maurice Korol	Vice-président, AAC – RCN (local 507)

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

Vicky Ringuette

Conseillère en relations de travail et avocate générale

**Absents :**

Graham Barr

Chef exécutif de la vérification et de l'évaluation

Louise Sénéchal

Avocate générale et directrice exécutive, Services juridiques

John Leduc

Vice-président, ACAF

Mélanie Chenier

Agente des relations de travail, IPFPC

Howard Willems

Troisième vice-président exécutif national, Syndicat de l'Agriculture, AFPC

Paul Cameron

Directeur commercial adjoint, FIOE

**Point à l'ordre du jour**

**Résumé et mesure**

**Responsabilité**

**1. Mot d'ouverture**

**A. Lyon**

**Résumé :**

A. Lyon exprime ses remerciements quant à l'engagement dont font preuve tous les participants à l'égard du processus de consultation entre le syndicat et les membres de la direction et des comités mixtes qui ont été formés par le Ministère en ce qui concerne les initiatives de transfert comme la DPRA, Kamloops et Vineland.

A. Lyon reconnaît qu'il faudra relever des défis au cours des prochaines années sur le plan des réductions budgétaires, mais qu'AAC a déjà commencé à mettre en œuvre une vaste approche pour veiller à ce que les questions budgétaires soient résolues globalement. Elle mentionne aussi les modifications apportées aux procédures de déplacement et d'accueil et, plus particulièrement, le plan de voyage international du Ministère.

**Information :**

Changements dans l'Équipe de la haute direction :

- Johanne Bélisle est la nouvelle SMA des RH;
- Jody Aylard est la SMA par intérim, Direction générale de la recherche;
- Peter Bruce participe à sa première réunion du CNCSP.

**2. Approbation du compte rendu**

**A. Lyon**

Les représentants des syndicats ont manifesté leur intérêt pour le développement du groupe de travail (GT) sur la charge de travail et le stress et du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au

travail.

- Les représentants des syndicats indiquent que pour respecter l'article 15 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, nous devons travailler en collaboration avec les syndicats. On suggère que le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi soit reformé, car des représentants syndicaux faisaient partie du groupe de travail.

Mesure :

Confirmer les membres du groupe de travail sur la charge de travail et le stress et faire une mise à jour/synthèse des initiatives du SAFF 2008 par l'intermédiaire d'AgriSource ou lors d'une réunion du CCRHS.

SMA RH

Information :

Le compte rendu est approuvé.

**3. Plan d'action de la Direction générale de la recherche à la suite du rapport du BVG**  
**J. Aylard**  
**C. Deslauriers**

Résumé :

Le rapport du Bureau du vérificateur général porte sur les fonctions et les activités de la Direction générale de la recherche et recommande que la Direction générale mette par écrit la façon dont les décisions sont prises. Par conséquent, le Plan d'action stratégique pour la science et l'innovation d'AAC a été créé. Il a été établi pour une période de cinq ans (2009-2013) et il est mis à jour annuellement.

Le Plan d'action pour la science et l'innovation actuel comprend :

- les énoncés de mission et de vision de la Direction générale de la recherche;
- des renseignements tirés du plan des RH de la Direction générale de la recherche;
- les priorités scientifiques et les objectifs de gestion particuliers, notamment la méthode utilisée pour établir les priorités et les objectifs;
- les ressources affectées à ces priorités et objectifs.

Le Plan d'action pour la science et l'innovation fait aussi état de l'orientation de la Direction générale et fournit des conseils :

- aux gestionnaires de la Direction générale de la

- recherche et au personnel de la gestion des activités scientifiques;
- au personnel scientifique de la Direction générale;
  - aux autres directions générales d'AAC;
  - aux intervenants d'AAC.

La Direction générale consacrera aussi plus de temps à l'analyse des lacunes afin d'avoir une meilleure idée des besoins des RH, des installations et des prévisions budgétaires. À la fin de l'exercice financier en cours, une analyse sera réalisée pour déterminer ce que la Direction générale a et ce dont elle a besoin.

De plus, on accordera une grande attention à l'élaboration d'un cadre de gestion du rendement et d'un plan des RH plus adéquats, y compris un programme de perfectionnement du leadership.

La Direction générale de la recherche élabore actuellement un programme de rendement à l'intention des GL. Elle a aussi nommé un champion de la Direction générale et a travaillé de concert avec les RH pour créer un plan d'apprentissage central qui comporte de l'information relative à la formation provenant de tous les centres de recherche.

Le Syndicat de l'Agriculture indique qu'il souhaiterait voir le formulaire et discuter plus longuement de l'initiative de gestion du rendement à l'intention des GL.

Mesure :

Fournir le formulaire des EERE de GL aux représentants du Syndicat de l'Agriculture et procéder à une consultation au sujet du projet pilote sur le rendement par l'intermédiaire du CCRHS.

**SMA,  
Direction  
générale de  
la recherche**

**4a. DPRA et province  
Mise en œuvre  
d'Agri-stabilité  
R. Moritz**

Résumé :

Depuis la dernière mise à jour fournie au cours de la réunion de novembre 2010 du CCRHS, la DGPFA a travaillé en étroite collaboration avec le comité de DME-RE d'AAC pour élaborer une stratégie améliorée. Cette stratégie, qui a été lancée le 26 janvier 2011, concerne essentiellement l'offre des options de RE aux employés excédentaires. Il

s'agissait des mesures de soutien à la transition, de l'indemnité d'études et de l'échange de postes.

Ces options de RE supplémentaires ont obtenu beaucoup de succès. Au total, 57 employés ont choisi l'une des options.

Parmi les 144 autres employés excédentaires, à ce jour, 51 ont été affectés à AAC ou à d'autres ministères, 20 ont été transférés en Colombie-Britannique ou en Saskatchewan; et 14 ont pris leur retraite ou ont quitté le gouvernement pour d'autres raisons.

Au 1<sup>er</sup> juin, seulement deux employés excédentaires n'avaient pas encore été affectés (un à Regina et l'autre à Winnipeg). Nous continuons de travailler étroitement avec les employés, les Ressources humaines et la Commission de la fonction publique pour veiller à ce qu'ils trouvent un autre emploi.

Une dernière réunion avec le comité de DME-RE aura lieu pour examiner les leçons retenues. Elle est provisoirement prévue le 16 juin.

**4b. Programme de mentorat  
J. Bélisle**

Résumé :

Une mise à jour a été fournie au Comité de consultations Ressources-humaines-Syndicats (CCRHS) en novembre 2010, et de grands progrès ont été réalisés depuis.

Le Programme national du mentorat pilote a été lancé en septembre 2010 et, même si l'on s'attendait à ce qu'il n'y ait que 35 jumelages, 53 équipes mentor-mentoré (106 participants) ont été formées.

Le programme fait partie de l'engagement de la Direction générale envers le perfectionnement des employés, et il appuie le plan des RH 2009-2012. Il appuie également les piliers de Renouvellement de la fonction publique que sont le perfectionnement des employés et le renouvellement du milieu de travail.

Le programme pilote visait principalement les mentorés des groupes d'équité en matière d'emploi. On a pris soin d'assurer un équilibre entre la participation régionale et de la RCN. Actuellement, 43 % des participants proviennent des régions.

Les commentaires reçus jusqu'à présent sont très positifs. Selon les évaluations à mi-période :

- 76 % des mentorés ont constaté que la relation de mentorat était utile ou très utile pour accroître leur confiance personnelle ou professionnelle;
- 97 % des mentorés ont affirmé que la relation de mentorat satisfait leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel;
- 97 % des mentors et des mentorés ont donné une note élevée à la relation de mentorat (bon ou très bon).

Un plan de déploiement est en cours d'élaboration, et l'approbation du Comité de gestion du Ministère sera demandée pendant l'été. Le lancement du plan est prévu à l'automne 2011.

Mesure :

D'autres mises à jour seront fournies par l'intermédiaire du CCRHS.

**5. Priorités ministérielles**  
**J. Knubley**  
**A. Lyon**

Résumé :

Les priorités ministérielles d'AAC ont été élaborées pour soutenir la réalisation de la vision ministérielle et de ses trois résultats : une agriculture respectueuse de l'environnement, compétitive et innovatrice.

Les résultats stratégiques fournissent une base pour la mise en œuvre en temps opportun des responsabilités du sous-ministre par le greffier du Conseil privé, notamment les recommandations du rapport Weatherill.

Cultivons l'avenir 2 (CA 2) continue d'être un élément important en 2011-2012. En effet, nous travaillons à l'élaboration d'une orientation à long terme pour l'industrie et à la consolidation de l'Approbation des

PT. Toutefois, il est beaucoup trop tôt pour prévoir les répercussions sur les RH associées à cette initiative. Les deux facteurs clés de CA 2, soit Innovation et Infrastructure institutionnelle et matérielle, sont aussi devenus des éléments centraux quant à la réussite continue de l'industrie dans les années à venir.

En ce qui concerne la compétitivité, la rentabilité du secteur de l'agriculture dépend du maintien et de l'accroissement de l'accès au marché pour les produits agricoles et agroalimentaires canadiens à l'étranger. Le Ministère travaille à faire progresser les intérêts du Canada au moyen de négociations commerciales bilatérales en tentant de mettre en application les accords de libre-échange existants et en participant aux négociations en cours, notamment avec l'Union européenne, l'Inde et le Maroc.

Le Ministère a déjà réalisé un cycle de l'examen stratégique. On a demandé aux ministères d'entreprendre un examen opérationnel stratégique et de présenter des scénarios de réductions de 5 % et de 10 %, qui comprennent notamment des réductions dans les opérations et les programmes. Le processus est encore en cours d'élaboration et, bien que le Ministère prévoit examiner tous ses programmes, aucune décision ne sera prise jusqu'à ce que le Conseil du Trésor communique ses directives.

Le Ministère assurera une diligence raisonnable dans la préparation de ses scénarios; toutefois, comme nous venons de terminer un cycle d'examen stratégique et que nous avons procédé à des réductions en conséquence, nous sommes en bonne position.

Le Ministère continuera d'avoir des priorités opérationnelles et de les exécuter.

## **6. Tour de table**

**Initiative de  
mobilisation  
J. Redmond**

### Résumé :

C'est un bon moment d'inviter les employés à participer à un dialogue ouvert et franc sur l'avenir et la priorité du Ministère.

Au cours de l'été et de l'automne, le personnel d'AAC aura de nombreuses occasions de

participer à ces conversations par l'intermédiaire de plusieurs initiatives en cours ou sur le point d'être lancées :

- Excellence du service
- Gestion des connaissances
- Cultivons l'avenir 2
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Ces efforts sont en lien direct avec les priorités ministérielles; ils permettront aux employés de participer à notre travail dans ces domaines et nous fourniront les renseignements dont nous avons besoin pour achever la réalisation de trois éléments clés plus tard au cours de l'année :

- un scénario d'agriculture moderne;
- un ensemble d'attributs d'une organisation basée sur les connaissances;
- un énoncé de vision et de mission actualisé.

Par ces exercices de mobilisation et l'élaboration de ces composantes fondamentales, le Ministère souhaite établir un objectif commun et une vision partagée pour son orientation future.

Un site Web et de nouveaux outils de communication sont en cours d'élaboration pour réaliser ces initiatives et nous soutenir dans la mobilisation des employés.

**Prochaine réunion**

La date de la prochaine réunion doit être fixée et confirmée.

**SMA RH**