

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE (CNCPS)
14 juin 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
Greg Meredith	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
Rita Moritz	SMA, Direction générale des programmes
Jodi Redmond	SMA, Direction générale des communications et des consultations
Gilles Saindon	SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
Sandra Gagné	Directrice générale intérimaire, Direction des opérations, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Rama Rai	Directrice générale, Direction de la gestion stratégique, Services de gestion de l'information
Michael Whittaker	Dirigeant principal de la vérification et de l'évaluation
Louise Sénéchal	Avocate générale et Directrice exécutive adjointe, Services juridiques
Marco Valicenti	Secrétaire général, Cabinet du sous-ministre
Michael Whittaker	Dirigeant principal de la vérification et de l'évaluation
Caroline Dunn	Directrice générale, Direction des ressources humaines, Direction générale de la gestion intégrée
Ceci O'Flaherty	Directrice, Relations de travail, Direction des ressources humaines, Direction générale de la gestion intégrée
Lucia Kuhl	Consultante principale intérimaire, Relations de travail, Direction des ressources humaines, Direction générale de la gestion intégrée

Syndicat de l'agriculture (AFPC)

Bob Kingston	Président
Fabian Murphy	Premier vice-président exécutif national
Glenn Miller	Deuxième vice-président exécutif national

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Linnell Edwards	Président, Équipe nationale de consultation d'AAC
Catherine Keir	Vice-présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC
Dale Woloshin	Délégué syndical, région de la capitale nationale
Jean François Prigent	Agent des relations de travail, IPFPC
Jeff Ballard	Délégué syndical

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)

Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Dany Richard

Conseillère en relations de travail, ACAF

Absents

Peter Bruce

Dirigeant principal de l'information, Direction générale des systèmes d'information

Tina Namiesniowski

SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés

Raphaël Tarasco

Troisième vice-président exécutif national

Meraiah (Krebs) Morison

Quatrième vice-présidente exécutive nationale

Paul Cameron

Gestionnaire adjoint des affaires, FIOE

Rob Hunter

Délégué syndical, région de la capitale nationale, IPFPC

Maurice Korol

Vice-président, AAC – RCN (section locale 507), ACEP

Céline Tremblay

Consultante principale, Relations de travail, Direction des ressources humaines, Direction générale de la gestion intégrée

Point à l'ordre du jour

**1. Mot d'ouverture
S. Vinet**

Résumé et mesure

Résumé

S. Vinet a exprimé sa reconnaissance pour la collaboration du syndicat à la suite la récente annonce relative à la transformation d'AAC.

Responsabilité

**2. Approbation du compte rendu
S. Vinet**

Les représentants syndicaux ont approuvé le compte rendu de la dernière rencontre.

F. Murphy (AFPC) a mentionné avoir communiqué avec S. Guillemain et avoir consenti à superviser plutôt que de présenter conjointement la formation sur la création d'un milieu de travail respectueux.

Aucun suivi nécessaire.

**3. Objectif 2020
T. Sargent**

Résumé

T. Sargent a mis l'accent sur l'initiative Objectif 2020 et a invité les syndicats à participer à la mise en œuvre d'activités qui font appel à divers modes de communication avec les employés.

Les activités en lien avec l'Objectif 2020 seront organisées à l'aide de réseaux horizontaux et des communautés d'intérêts de la fonction publique, tels que le Comité de gestion de l'inclusivité à AAC ainsi que les syndicats.

Les syndicats (AFPC) ont exprimé leurs préoccupations relativement au fait qu’AAC sollicite directement la participation des employés à cette initiative, ce qui pourrait contrevenir aux directives du Conseil national mixte (CNM) ou aux conventions collectives.

T. Sargent a pris acte des préoccupations syndicales et a réitéré que des efforts de sensibilisation seront déployés à l’échelle nationale en passant par le CNM et que d’autres activités avec la participation des agents négociateurs locaux sont envisagées.

Des discussions au sujet de l’initiative Objectif 2020 pourraient également être incorporées lors de rencontres tenues dans le cadre des comités consultatifs patronal-syndical.

La tenue de consultations régulières se poursuivra au-delà des séances de participation prévues en 2013; un partenariat de travail est également prévu après la diffusion d’un plan d’action au cours de la nouvelle année.

Les syndicats ont été invités à indiquer de quelle manière ils aimeraient participer aux activités relatives à Objectif 2020.

**Le syndicat
fournira
l’information**

**4. Plans et priorités
d’AAC pour 2013-
2014
S. Vinet et les
chefs de direction
générale**

Résumé

S. Vinet a fait un résumé des plans et des priorités ministériels de 2013-2014 et de la publication du premier Plan intégré d’activités et des ressources humaines (PIARH) d’AAC.

Chaque chef de direction générale a présenté un résumé des priorités relatives à sa direction générale pour 2013-2014.

**Aucun suivi
nécessaire**

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

Résumé

G. Meredith a affirmé que la DGPS continuera à jouer un rôle crucial dans l’élaboration de l’environnement politique et réglementaire nécessaire à la prospérité du secteur agricole.

Le processus de planification de la DGPS reflète les

grandes priorités du secteur, notamment la mise en œuvre de CA2, aidant l'industrie céréalière à tirer pleinement parti du choix du mode de commercialisation et à devenir plus concurrentielle à l'échelle nationale et mondiale.

Les priorités de la DGPS reflètent les objectifs de l'industrie et du gouvernement. AAC adapte également ses activités de façon à respecter les niveaux de financement disponibles pour l'avenir. Les changements les plus récents se situent dans la ligne des objectifs opérationnels du ministère, et tenant compte des principales priorités, politiques et programmes à mettre en place au cours de l'année et dans celles à venir.

**Aucun suivi
nécessaire**

La DGPS a fait d'énormes progrès, toutefois, une nouvelle réorganisation interne de la direction générale sera nécessaire pour tenir compte des réalités budgétaires et des prochaines priorités stratégiques.

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

Résumé

Selon S. Mithani, le but d'AAC est d'accroître l'accès du secteur à la science au moyen de partenariats afin de remodeler l'approche collective en matière de recherche, de développement et de transfert de technologie (RDT).

Une priorité de la DGST vise à établir une orientation scientifique et technologique claire à long terme qui favorisera la compétitivité et l'innovation dans le secteur de l'agriculture, de l'agroalimentaire et des produits agro-industriels.

Les scientifiques et les techniciens de la DGST entreprendront de nouveaux projets de recherche dirigés par le ministère ainsi que des projets visant le développement et le transfert de connaissances qui s'inscrivent également dans cette orientation. Cela comprend l'élaboration de stratégies pour le secteur national et des produits afin d'harmoniser les activités de la DGST avec l'organisation du secteur. Ces stratégies s'appliqueront aux programmes de recherche et d'innovation dirigés par AAC et à l'aide ministérielle pour la recherche pilotée par l'industrie.

Les programmes appelés à disparaître suite aux modifications des modèles de prestation et aux autres contraintes budgétaires ont milité en faveur de la décision de regrouper la capacité scientifique nationale d'AAC dans des endroits clés, en cohérence avec les efforts visant à concentrer l'expertise et à utiliser plus efficacement les ressources afin de produire les connaissances scientifiques nécessaires à l'essor de l'industrie.

**Aucun suivi
nécessaire**

L'orientation stratégique de la DGST porte principalement sur le rôle approprié du gouvernement fédéral, dans un contexte de partenariat, et vise à s'assurer que les plans et les priorités d'AAC soient respectés.

Les modifications apportées à la capacité de la DGST cadrent avec les investissements ciblés faits dans le cadre de Cultivons l'avenir 2. Ces modifications permettront en outre à AAC de mieux tirer parti des investissements qui soutiennent les priorités émanant de l'industrie grâce aux efforts de collaboration en vue d'atteindre les résultats escomptés.

iii) Direction
générale des
services à
l'industrie et aux
marchés (DGSIM)
S. Gagné pour T.
Namiesniowski

Résumé

S. Gagné a affirmé que la vision susceptible de transformer l'agriculture, énoncée dans Cultivons l'avenir 2, fait ressortir un rôle plus actif joué par l'industrie dans les activités visant à soutenir sa rentabilité à long terme, et renforce également le rôle des provinces et des territoires, ce qui a modifié la situation quant à la manière dont AAC intervient et à l'endroit où il le fait.

Ne perdant pas de vue CA2 et les niveaux de financement réduits, la DGSIM mettra l'accent, dans les années à venir, sur les fonctions essentielles liées aux négociations commerciales et à l'accès au marché, et continuera de collaborer avec l'industrie sur les questions d'importance et les domaines où le gouvernement fédéral est le mieux placé pour agir.

La DGSIM a un rôle clé à jouer en ce qui concerne l'appui à donner aux priorités d'AAC, particulièrement dans la mise en œuvre de CA2, dans la prestation

d'initiatives strictement fédérales telles que la traçabilité et la gestion d'ententes conclues avec les provinces relativement au financement et au partage des coûts.

**Aucun suivi
nécessaire**

La DGSIM met l'accent sur l'élaboration d'une stratégie ministérielle internationale qui fait ressortir les principaux secteurs d'intérêt et illustre clairement son rôle et ses responsabilités, tel que son rôle dans le domaine du développement des marchés visant à maximiser l'influence du ministère. Des efforts seront déployés pour réorienter les bureaux régionaux afin de tenir compte de leur fonction unique du renseignement à l'échelon régional, ainsi que de leur rôle comme visage corporatif d'AAC dans l'ensemble du Canada.

**iv.) Direction
générale des
programmes (DGP)
M. Brassard**

Résumé

M. Brassard a affirmé que les priorités fondamentales de la DGP comprennent la mise en œuvre des programmes de CA2 exclusifs au gouvernement fédéral et l'aide à la transformation de la recherche et de l'innovation en agriculture.

La DGP continue de fournir des programmes qui permettent à l'industrie d'innover en mettant au point et en adoptant de nouveaux produits, des processus et des pratiques de gestion (programme Agri-innovation de CA2 et d'autres programmes ainsi qu'en continuant d'apporter des changements aux programmes de Gestion des risques de l'entreprise (GRE).

La DGP continuera à travailler à la transformation et l'amélioration la prestation des programmes, ainsi qu'à l'amélioration de la prestation de services auprès des agriculteurs et des agroentreprises; notamment par l'élaboration et d'adoption de procédures, de systèmes et de processus communs visant à assurer une prestation de services uniforme.

La DGP mettra en œuvre les priorités gouvernementales et ministérielles; notamment en menant à bien le Programme de dessaisissement des pâturages communautaires résultant du budget de 2012 et en soutenant les employés touchés pendant la transition et la transformation.

Divers facteurs ont eu une incidence sur le niveau de ressources de la DGP, notamment : un changement dans le financement de CA2 octroyé à la prestation de programmes provinciaux non liés à la GRE et la fin de plusieurs programmes importants qui ne seront pas renouvelés. La DPG a donc apporté des changements afin de tenir compte des priorités courantes et des ressources opérationnelles de la Direction générale et ce, dans le but d'assurer ainsi une utilisation efficace des ressources tout en continuant de servir le secteur.

La DGP a regroupé les programmes et les fonctions pour en assurer l'efficacité et la cohérence. L'efficacité pourrait être améliorée davantage en éliminant le dédoublement d'activités grâce à la centralisation des fonctions. Dans certains secteurs, un regroupement plus poussé entraîne une rationalisation ou une interruption des fonctions.

**Aucun suivi
nécessaire**

La DGP est en bonne position, compte tenu des changements apportés dans le cadre de la transformation, et continuera sur cette voie de changements apportés à la série de programmes, en améliorant les services offerts aux clients, la réalisation de ses engagements, en gérant dans les limites des ressources attribuées pour atteindre ses priorités et en soutenant le secteur et les employés.

**v) Direction générale
des systèmes
d'information
(DGSI)
R. Rai pour P.
Bruce**

Résumé

R. Rai a mentionné que la DGSI a établi six priorités pour 2013-2014 :

1. Appliquer les changements prioritaires aux systèmes de GI-TI qui se rapportent à CA2 (p. ex., traitement des initiatives Agri-risques et systèmes dorsaux).
2. Fournir des outils et des solutions en GI-TI à la Direction générale des sciences et de la technologie (p. ex. programme solution en gestion scientifique, pour aider à assurer la prestation des projets de recherche, de développement et de transfert du savoir dirigés par AAC.
3. S'associer à d'autres organismes (p. ex. SPC, ACIA) pour offrir des services de GI-TI, en veillant à bien préciser les responsabilités, les

- attentes de service et les engagements.
4. Mettre en œuvre des solutions en GI-TI afin de permettre de partager plus facilement l'information entre AAC et ses organisations partenaires.
 5. Mettre en œuvre des solutions sécurisées qui permettent à une main-d'œuvre mobile d'avoir accès aux systèmes de GI-TI et aux données en tout temps et à n'importe quel endroit.
 6. Continuer de rationaliser le nombre d'applications de GI-TI et de normaliser la façon dont celles-ci sont entretenues tout en gérant le niveau de service aux clients qui est en évolution constante (p. ex., retrait des applications).

Les ressources de la DGSI ont été réorganisées à l'intérieur d'un cadre stratégique qui est défini par quatre stratégies de base faisant partie d'un plan triennal de GI-TI (2013-2016) : soit le partage de l'information et des connaissances; la mise en œuvre de solutions opérationnelles; une main-d'œuvre moderne et mobile ainsi que des partenariats stratégiques et opérationnels.

Les modifications apportées au Programme de transformation vont dans le sens des réductions antérieures et des efforts visant à rationaliser les ressources ministériels, à moderniser la prestation des services de la DGSI et à maximiser les économies au chapitre des coûts par des initiatives conjointes et des partenariats.

R. Rai a souligné qu'AAC a considérablement investi au cours des dernières années dans la GI-TI et mettra à profit ces investissements afin de répondre aux besoins du ministère, en tenant compte du fait que les dépenses prévues seront moins importantes dans les années à venir.

La Direction générale a récemment établi un centre d'assistance avec un numéro de téléphone unique 1-800 pour l'ACIA et AAC dans le cadre de ses engagements pris dans le cadre du budget de 2012. Ce centre d'assistance intégré permettra l'optimisation des gains d'efficacité aux niveaux technique et

organisationnel.

La DGSI a adopté de nouveaux modèles de prestation de services tels que l'augmentation du libre-service (p. ex., édition sur le Web, centre de libre-service de la RCN pour les appareils) et un soutien aux bibliothèques pour la mise en place de sites de travail numériques axés sur la collaboration.

**Aucun suivi
nécessaire**

Avec une disponibilité accrue d'outils de GI-TI plus efficaces, des pratiques exemplaires et de meilleures méthodes en matière d'échange d'information, la prestation de services de GI et de TI continuera d'évoluer et deviendra probablement la norme à l'échelle gouvernementale, et permettra d'améliorer les possibilités de regroupement.

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

Résumé

P. Corriveau a mentionné que la DGGI veille à ce que son travail s'harmonise avec les priorités gouvernementales, qu'elle s'assure de mener à bien son mandat essentiel et ses engagements et qu'elle continue de trouver un juste milieu entre la réduction des coûts, la modernisation et la rationalisation des opérations tout en s'assurant de fournir de bons programmes et de bons services aux clients.

Les directions générales clientes de la DGGI ont annoncé des modifications liées à une rationalisation plus poussée des opérations, à la modernisation de la prestation de services, à une attention accrue accordée au mandat essentiel et à certaines fermetures de bureau. Puisque la DGGI dispense ses services de soutien à d'autres directions générales et à d'autres secteurs commerciaux fondamentaux du ministère, les modifications apportées dans ces endroits ont également eu un effet en cascade sur le niveau des ressources nécessaire pour que DGGI puisse répondre aux besoins de ses clients.

La modernisation des services a également contribué au récent regroupement des anciennes directions générales de la gestion intégrée et des ressources humaines, de même qu'aux efforts déployés en vue d'élargir l'éventail de services partagés au sein du

portefeuille d'AAC; mettant l'accent sur la réduction des coûts administratifs et des services internes et en s'assurant de répondre plus efficacement et de façon plus productive aux besoins des clients en matière de services.

**Aucun suivi
nécessaire**

P. Corriveau a ajouté que l'Agence canadienne du pari mutuel (ACPM) est présentement en réflexion sur la façon de modifier ses opérations afin de répondre aux besoins de l'industrie des courses de chevaux et à la diminution de la demande de services.

La DGGI continuera de mettre l'accent sur une prestation efficace des services essentiels auprès de ses clients et de disposer d'une organisation coopérative et flexible afin de répondre aux besoins opérationnels du ministère qui sont en constante évolution.

**5. Le point sur
Cultivons l'avenir
2 (CA2)
G. Meredith**

Résumé

G. Meredith a affirmé qu'il existe une continuité entre Cultivons l'avenir et Cultivons l'avenir 2, et que le gouvernement fédéral continue d'accorder de l'importance à l'innovation, à la compétitivité et au développement des marchés ainsi qu'une attention soutenue aux systèmes d'assurance de la qualité et à l'environnement.

G. Meredith a souligné que le nouveau cadre stratégique quinquennal, Cultivons l'avenir 2, qui a été lancé le 1^{er} avril 2013 par le gouvernement fédéral, en partenariat avec les provinces et les territoires, et selon les ententes bilatérales conclues avec les provinces et les territoires, à l'exception du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, devraient être parachevées d'ici l'automne.

**Aucun suivi
nécessaire**

**6. Plan d'action
faisant suite au
Sondage auprès
des fonctionnaires
fédéraux (SAFF)
P. Corriveau**

Résumé

P. Corriveau a présenté un résumé des réalisations d'AAC telles que :

- le lancement d'un mois de sensibilisation aux valeurs et à l'éthique en novembre 2012, le premier du genre dans la fonction publique;
- l'agriculture en action: utiliser les valeurs pour concrétiser l'engagement des gens;

- l'examen de la structure de gouvernance exécutive pour simplifier le fonctionnement des comités;
- la tenue de réunions mi annuelle pour les intervenants dans le domaine de l'équité en emploi.

D'autres initiatives ont été entreprises pour traiter des questions relatives aux langues officielles, à l'apprentissage et au développement, à la gestion du rendement, ainsi qu'aux problèmes de harcèlement dans le milieu de travail.

Aucun suivi nécessaire

Dans le but qu'AAC devienne un « milieu de travail de premier choix », les moyens de communication se sont élargis de manière à inclure l'utilisation de nouveaux outils de collaboration et de médias sociaux.

**7. Semaine nationale de la fonction publique (SNFP)
P. Corriveau**

Résumé

P. Corriveau a fait un résumé des événements qui se sont déroulés partout au pays afin de souligner la Semaine nationale de la fonction publique (SNFP) et a exprimé sa satisfaction envers le travail accompli par les employés d'AAC tant pour servir les Canadiens mais également celui accompli entre eux, en tant que fonctionnaires.

La journée du lancement de la SNFP dans la RCN comportait un certain nombre de présentations et de spectacles présentés par des employés talentueux d'AAC. Les présentations faisaient non seulement la promotion du travail que nous accomplissons pour les Canadiens, mais servaient également de tribune pour échanger de l'information au sujet des programmes, des outils et des services offerts aux employés, notamment pour faire connaître le code de valeurs et d'éthique, le programme d'aide aux employés et les nominations au prix Moisson d'or.

À la suggestion de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), du matériel a été conçu pour fournir de l'information sur l'option « d'échange de postes ».

Les employés d'AAC et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) dans la RCN ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur leur lieu de

travail dans le cadre de visites à la Ferme expérimentale centrale et au Centre national des opérations.

Des activités ont été organisées pour encourager les employés d'AAC à tisser des liens entre collègues et à en apprendre davantage sur l'inclusivité au ministère. Les gestionnaires ont eux aussi pu participer à une activité d'apprentissage qui avait pour but de les aider à poursuivre le soutien apporté aux employés et au ministère tout au long de la transformation de la fonction publique.

**Aucun suivi
nécessaire**

Divers événements ont eu lieu et ce, à plusieurs endroits dans l'ensemble du pays, notamment à Kentville, à Morden, en Ontario, à Lethbridge et à Montréal. Diverses activités des conseils fédéraux régionaux se sont aussi déroulées à l'échelle nationale.

8. Réaménagement des effectifs (RE) C. Dunn

Résumé

C. Dunn a reconnu qu'AAC gère présentement une transition difficile et que la priorité est de faire en sorte que tous les employés touchés aient l'aide dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées sur leur avenir et que les employés désireux de demeurer au sein de la fonction publique aient l'occasion de le faire.

C. Dunn a réitéré qu'un soutien continu, des outils et de l'information sont fournis aux employés et aux gestionnaires relativement au RE et que la section Employés en transition du site Agrisource est régulièrement mise à jour. Les efforts se poursuivent pour assurer un soutien aux employés d'AAC qui sont encore touchés par le RE, notamment par le biais d'activités telles que le maintien à jour de l'information au sujet des employés optants du répertoire des employés d'AAC, ce qui permet l'appariement efficace des employés désireux d'échanger leur poste avec d'éventuels volontaires. Les employés présentement dans leur période d'option ont été informés de la possibilité de s'inscrire et de voir leur candidature recommandée pour des postes qui correspondent à leur profil.

C. Dunn a reconnu tout le travail qui a été fait à AAC pour placer les employés optants désireux de procéder

à un échanger de poste. AAC a été l'un des premiers ministères à mettre en place un processus d'échange de poste pour aider les employés du ministère et de l'ensemble du gouvernement; le ministère a d'ailleurs connu à ce jour un succès considérable dans le placement de ses employés dans le cadre d'un échange de poste. Compte tenu de la décision de la CRTFP (9 avril 2013) sur le grief de principe relatif aux échanges de poste, AAC a émis un message avisant les gestionnaires, à tous les niveaux, que les échanges de poste au ministère seront examinés conformément aux critères énoncés dans cette décision. L'avis a également été affiché sur la page Employés en transition du site AgriSource, sur nouvelles@l'ouvrage et transmis aux syndicats (à titre d'information).

C. Dunn a informé les participants que les comités de consultation sur le réaménagement des effectifs (CCRE) font un excellent travail à AAC. À la fin de mai, ces comités auront tenu plus de 125 rencontres au niveau local, régionales ou des DG, dont 14 rencontres au niveau national.

Les syndicats ont demandé une discussion détaillée au sujet des employés ayant choisi en 2012 l'option A - Excédentaire. Des rencontres seront organisées.

(terminé 12-07-2013)

C.
O'Flaherty

9. Points soulevés par les syndicats

Les syndicats (AFPC) ont demandé que l'on [traduction] « discute de la consultation effectuée auprès des agents négociateurs selon les conventions collectives », indiquant que [traduction] « les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'agent négociateurs de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise... ».

A déjà fait l'objet de discussions lors de la réunion du Comité de consultation national sur le réaménagement des effectifs, tenue le 15 mai 2013.

La sous-ministre a fait remarquer qu'AAC s'est acquitté de ses obligations conformément aux annexes sur le réaménagement des effectifs des conventions

collectives et à la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte, en informant les hauts dirigeants des syndicats afférent le 6 mai 2013.

P. Corriveau a affirmé qu'à la suite de la notification officielle, une conférence téléphonique a été tenue, le 7 mai 2013, avec les participants du Comité consultatif national sur le réaménagement des effectifs (CCNRE).

Une rencontre du CCNRE, au cours de laquelle de plus amples détails ont été fournis aux syndicats au sujet des cas de réaménagement des effectifs, a eu lieu le 15 mai 2013.

Des comités de consultation sur le réaménagement des effectifs qui seront créés, maintenus ou reconduits au niveau local ou régional et/ou au niveau des directions générales ont été proposés aux représentants syndicaux lors de la rencontre du CCNRE du 15 mai 2013.

À la demande des syndicats (AFPC), une rencontre spéciale a été tenue le 28 mai 2013 pour discuter des questions de réaménagement des effectifs. La gestion a alors eu l'occasion d'entendre le point de vue des syndicats relativement aux endroits où, selon eux, des comités sur le réaménagement des effectifs devraient être créés et les questions à être traitées en conséquence.

Il fût rappelé que toute question relative à des cas spécifique de RE ne doit pas être repoussée et peuvent être soumise en tout temps directement aux Relations de travail.

Prochaine réunion

La date de la prochaine réunion sera confirmée et inscrite à l'horaire.

SMA, DGGI

