

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**  
**Comité national de consultations syndicales-patronales (CNCSP)**  
**Le 26 octobre 2012**  
**Compte rendu**

**Présents**

<b>Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)</b>	
Suzanne Vinet	Sous-ministre
Claude Carrière	Sous-ministre délégué
Johanne Bélisle	SMA, Direction générale des ressources humaines
Siddika Mithani	SMA, Direction générale des sciences et de la technologie
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
Fred Gorrell	SMA/I, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Jeff Lamirande	Directeur général, Services de gestion de l'information
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
Gilles Saindon	SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
Louise Sénéchal	Avocate générale et directrice exécutive adjointe, Services juridiques
Marco Valicenti	Secrétaire général, Cabinet du sous-ministre
Caroline Dunn	Directrice générale, Relations en milieu de travail, DGRH
Ceci O'Flaherty	Directrice, Relations de travail, Relations en milieu de travail, DGRH
Lucia Kuhl	Consultante principale intérimaire, 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 exécutif national
Sylvie Rochon	Agente syndicale

## **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  
Mélanie Chenier                      Agente des relations de travail, IPFPC

## **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)**

Danielle Lafleur                      Conseillère en relations de travail, ACAF

### **Absents**

Peter Bruce                            Dirigeant principal de l'information, Direction générale des systèmes d'information  
Paul Cameron                        Gérant d'affaires adjoint, 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, Relations en milieu de travail, DGRH  
Michael Whittaker                    Directeur général, Bureau de la vérification et de l'évaluation

### **Point à l'ordre du jour**

### **Résumé et mesure**

### **Responsabilité**

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

#### **Résumé**

S. Vinet exprime sa reconnaissance envers tous les participants pour leur engagement à l'égard du processus de consultations syndicales-patronales. Elle dit également considérer les consultations syndicales-patronales régulières comme essentielles et comme contribuant au succès et au mieux-être d'AAC en tant qu'organisation.

S. Vinet se dit heureuse d'être de retour à AAC,

au poste de sous-ministre, depuis le 17 septembre 2012. Elle reconnaît qu'AAC a évolué pendant son absence et elle se dit ravie de constater les changements apportés au sein du ministère afin de répondre aux besoins des producteurs.

En outre, S. Vinet explique les principales fonctions qu'elle exerce en tant que championne de la Communauté nationale des gestionnaires de la fonction publique, ainsi que son intention de s'appuyer sur les gestionnaires du Ministère et de travailler de façon étroite avec eux, dans le but de promouvoir et de faciliter un sain développement du processus décisionnel et du leadership.

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

Les représentants syndicaux approuvent le compte rendu de la dernière réunion.

Aucun suivi nécessaire

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

Sommaire

G. Meredith fait le point concernant la mise en œuvre du cadre stratégique *Cultivons l'avenir 2* (CA 2).

CA 2 consacre 3 milliards de dollars à des initiatives stratégiques dans les domaines prioritaires que sont l'innovation, la compétitivité et le développement des marchés.

CA 2 consacre aux initiatives stratégiques à coûts partagés fédérales/provinciales/territoriales (FPT) une enveloppe de 2 milliards de dollars (soit une augmentation de 50 p. 100 par rapport à CA) – où les provinces continueront d'assurer la prestation de la plupart des programmes à coûts partagés –, ainsi qu'une enveloppe de un milliard

de dollars pour les initiatives stratégiques strictement fédérales.

**4. Le point sur la mise en œuvre de la Direction générale des sciences et de la technologie**  
**S. Mithani/  
G. Saindon**

Sommaire

S. Mithani dit qu'elle est entrée au service d'AAC le 22 septembre 2012.

G. Saindon fait le point sur la fusion de toutes les capacités de recherche, de développement et de transfert de technologie (regroupées anciennement sous la Direction générale de la recherche, la Direction générale des services agroenvironnementaux et le Centre pour la lutte antiparasitaire) dans la nouvelle Direction générale des sciences et de la technologie (DGST).

G. Saindon indique que le but de la fusion était d'aborder de façon intégrée les défis et possibilités scientifiques en matière agronomique, économique et environnementale, tout comme le fait le secteur agricole.

La DGST est divisée en quatre écozones régionales laquelle est appuyée par une division stratégique intersectorielle. La nouvelle direction générale maintiendra une capacité locale de liaison et de collaboration dans chaque province et territoire. Chaque écozone est dirigée par un directeur général exerçant ses fonctions dans la région.

**5. Fusion à la Direction générale des programmes**  
**R. Moritz**

Sommaire

R. Moritz dit que le changement consistant à fusionner tous les programmes de subventions et de contributions en une direction générale fait partie d'une stratégie pluriannuelle visant à améliorer tant le service

à la clientèle que la gestion et l'administration des activités de prestation des programmes de subventions et de contributions.

Tous les employés affectés à la prestation des programmes dans d'autres directions générales d'AAC ont été mutés le 16 avril 2012. Les employés de la DGP exécutent la programmation courante employés de la DGP exécutent les programmes permanents, un grand nombre sont affectés aux programmes de CA 2, et d'autres continuent à travailler à l'amélioration des services et des processus.

**6. Fusion par la DGSJ des services de GI-TI à AAC et à l'ACIA  
J. Lamirande**

Sommaire

J. Lamirande parle des efforts de recherche et d'analyse ayant été déployés dans le but de prévoir les répercussions possibles d'une fusion des services de GI-TI entre AAC et l'ACIA.

Les consultations se poursuivront avec les équipes habilitantes (contentieux, RH, finances, Gestion des biens et syndicats) dans le but de comprendre ce qui est viable dans un cadre légal et les options qui existent en matière de fusion.

Il y a eu consultation auprès d'un certain nombre d'autres ministères et organismes dans le but de comprendre leur expérience et d'en apprendre davantage à l'aide des leçons retenues.

Le groupe de la GI-TI est déterminé à consulter de façon régulière et permanente les gestionnaires, les employés et les représentants syndicaux d'AAC et de l'ACIA.

**7. Plan d'action  
triennal d'AAC  
qui fait suite au  
SAFF- 2011  
J. Bélisle**

Sommaire

J. Bélisle parle des résultats généraux du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) qui sont « très positifs », tant par rapport aux résultats de 2008 qu'à ceux de 2011. En outre, pour la plupart des questions où une comparaison était possible, les résultats d'AAC étaient meilleurs en 2011 qu'en 2008.

Pour l'interprétation des résultats du SAFF obtenus à AAC, on a adopté une approche en trois étapes. D'abord, chaque direction générale utilise les données du sondage afin d'inciter les employés à élaborer des plans d'action adaptés à leurs besoins et aux circonstances. Ensuite, on a produit à l'intention des gestionnaires un guide de discussions, qui leur a été communiqué dans le but de soutenir des groupes plus petits dans la création de leurs propres plans d'action. Enfin, on a dégagé, au niveau du Ministère, cinq thèmes qui sont essentiels aux activités d'AAC en tant qu'organisation :

1. Leadership de la haute direction;
2. milieu de travail respectueux et inclusif;
3. liberté d'utiliser l'une ou l'autre des langues officielles;
4. gestion de l'apprentissage, du perfectionnement et du rendement des employés
5. milieu de travail de choix.

Le Syndicat de l'Agriculture dit que la procédure utilisée par le Ministère pour le traitement des plaintes de harcèlement conformément à la politique du Conseil du Trésor contrevient au *Code du travail du Canada* et que, par conséquent, il faudrait que le Ministère revoit sa procédure.

**J. Bélisle**  
**DGRH**

Mesure

Revoir la procédure utilisée par le Ministère pour le traitement des plaintes de harcèlement.

**(Terminé le 2013-01-16)**

Le Syndicat de l'Agriculture demande également de prendre part à la prestation de la formation sur la création d'un milieu de travail respectueux qui est donnée par AAC.

**F. Murphy**  
**AFPC**

Mesure

Le Syndicat communiquera avec S. Guillemain, directeur, Valeurs, éthique et résolution des conflits, afin de discuter de la prestation de la formation.

**8. Équité en  
matière  
d'emploi  
et inclusivité  
Consultation  
et collaboration  
J. Bélisle**

Sommaire

J. Bélisle parle de ce qui est ressorti d'une réunion avec les représentants syndicaux.

La réunion a eu lieu le 17 octobre 2012. Elle visait à faire progresser les activités de soutien à la mise en œuvre d'une approche régulière et structurée, aux fins d'une consultation et d'une collaboration fructueuses concernant l'équité en matière d'emploi à AAC.

Les participants étaient nombreux : représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF), du Comité de gestion de l'inclusivité (CGI) et de la Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Il a été convenu de tenir des réunions semestrielles, en dédiant à cette fin deux des dix

réunions annuelles du Comité de consultations Ressources humaines-Syndicats (CCRHS), soit celles des mois de mai et de novembre. Les trois présidents de réseau d'équité en matière d'emploi seront informés à ce sujet et ils seront invités à prendre part à ces réunions. La première réunion – à laquelle prendront part les représentants des syndicats, les co-présidents du CGI et les présidents de réseau d'équité en emploi d'AAC – aura lieu au mois de décembre 2012.

**9. Réaménagement  
des effectifs  
C. Dunn**

Sommaire

C. Dunn reconnaît que le budget fédéral de 2012 a eu des répercussions considérables sur les employés et les gestionnaires d'AAC.

C. Dunn dit qu'on a fourni, de façon régulière, de l'information et fait le point sur les décisions prises ainsi que sur leurs répercussions sur le Ministère et les employés et qu'on entend le faire tout aussi régulièrement. En outre, le site Internet du Budget de 2012 sera mis à jour régulièrement afin que les employés et gestionnaires disposent du soutien, des outils et de l'information qu'il leur faut dans un contexte de réaménagement des effectifs.

C. Dunn reconnaît les efforts déployés par AAC afin d'offrir un poste aux employés optants qui souhaitent procéder à des échanges de postes. En effet, AAC a procédé avec succès à plus de 100 échanges de postes avec pour le résultat que 50% des employés optant qui s'étaient inscrit au programme d'échanges de poste ont pu s'en prévaloir.

Les représentants syndicaux disent, eux aussi, apprécier la réussite du Ministère et le soutien fourni aux employés depuis l'annonce du mois



d'avril. La pression constante liée aux contraintes financière auxquelles le Ministère est confrontée en plus des changements constants au sein d'AAC. De ce fait, les gestionnaires doivent décider si la conservation d'un poste donné est nécessaire dans l'environnement actuel. On continuera d'évaluer les possibilités d'échanges de postes au cas par cas. Plusieurs facteurs seront pris en considération, notamment le nombre d'employés optants qui souhaitent faire des échanges de postes et les plans concernant les postes occupés par des employés volontaires pour des échanges de postes.

C. Dunn informe les participants que les comités de consultation sur le réaménagement des effectifs (CCRE) font un excellent travail à AAC. À la fin octobre, ces comités avaient tenu plus de 90 réunions au niveau local, régional et des directions générales, dont huit réunions au niveau national. Lorsqu'il y aura prise de décision et changement de statut d'employé, on fournira des mises à jour aux représentants syndicaux aux réunions régulières des CCRE.

C. Dunn

#### Mesure

Les informations contenue dans la banque d'employés d'AAC sera mise à jour, en y ajoutant les employés optants afin de faciliter le jumelage entre les employés souhaitant procéder à des échanges de postes et les employés volontaires.

**(Terminé le 2012-11-09)**

Prochaine réunion

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

SMA DGRH