

**Compte rendu de la réunion du
Comité national de consultation
patronale-syndicale de l'AFPC
Agence canadienne d'inspection des aliments**

Le 17 décembre 2010

Tour 3-1-313, 1400, chemin Merivale

De 9 h 30 à 12 h (midi)

Présents

ACIA

Mme Carole Swan

Dr Brian Evans

M. Omer Boudreau

M. Cameron Prince

Dre Martine Dubuc

M. Stephen Baker

M. Paul Mayers

M. George Shaw

M. Peter Everson

Mme Veronica McGuire

Mme Shalene Curtis-Micallef

Mme Ginette Workman

Mme Lynn Burge

Mme Nancy Darling

AFPC

M. Bob Kingston (président)

Mme Debbie Forsythe

M. Denis Sicard

M. Fabian Murphy

M. Howard Willems (au téléphone)

Mot d'ouverture

Mme Swan souhaite la bienvenue à tous les participants et fait observer que l'ordre du jour comporte un grand nombre de points importants. Elle mentionne que M. Da Pont ne participera pas à la réunion mais qu'il envoie ses salutations.

M. Kingston souhaite aussi la bienvenue aux membres du groupe et déclare qu'il est impatient de voir le fruit de ces discussions.

1. Suivi du compte rendu de la dernière réunion

Le compte rendu de la réunion du 20 juin 2010 du CNCPS de l'AFPC a été approuvé et affiché sur Merlin avant la présente réunion.

.../2

- 2 -

Le point suivant fait l'objet d'une discussion :

Conversion des postes d'employés nommés pour une période déterminée à long terme

M. Sicard fait remarquer que de nouveaux employés EG sont embauchés pour une période indéterminée, alors que certains postes d'employés EG nommés pour une période déterminée à long terme n'ont pas été convertis en postes permanents. M. Prince mentionne qu'il examine toutes les prolongations d'emploi de durée déterminée à long terme et que ces postes sont convertis si cela est possible. Comme par les années passées, un examen des postes de durée déterminée à long terme sera effectué à la fin du mois de mars.

M. Kingston indique que certains postes sont dotés sur une base permanente par des employés

nommés pour une période déterminée.

Suivi : Les Ressources humaines et la direction entreprendront un examen des postes d'employés nommés pour une période déterminée à long terme à la fin de mars 2011.

Suivi : M. Boudreau vérifiera s'il est possible d'utiliser PeopleSoft pour déterminer les cas où des postes sont dotés sur une base permanente par des employés nommés pour une période déterminée.

2. Avancement de EG-02 à EG-03

M. Prince discute de la Stratégie nationale de recrutement et indique que grâce au programme de formation avancé en hygiène des viandes destiné aux EG, le recrutement au niveau EG-02 ne sera plus la norme dans un avenir prévisible. Les EG-02 en poste continueront de suivre le processus établi.

3. Système de vérification de la conformité (SVC)

A. Examen du SVC

M. Kingston soulève des questions quant à l'approche adoptée pour l'examen du SVC. Il demande la tenue d'une réunion dans le but d'examiner la méthodologie utilisée pour déterminer le nombre d'inspecteurs requis dans chaque établissement. Il se demande également si les responsabilités du Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) ont été entièrement prises en compte. M. Prince se dit prêt à rencontrer le syndicat pour en discuter de façon plus approfondie.

M. Sicard fait observer que quelques inspecteurs n'ont pas de téléphones cellulaires et que l'utilisation de leur temps est donc moins efficace. M. Prince indique que des téléphones cellulaires supplémentaires ont été distribués. Cependant, il se penchera plus sur la question.

Suivi : M. Prince rencontrera le syndicat pour échanger de l'information et examiner les

préoccupations relatives à l'examen du SVC.

.../3

- 3 -

Suivi : M. Prince étudiera la question des téléphones cellulaires.

B. Rôle du vétérinaire responsable (VR) dans le processus de demande d'action corrective (DAC)

Mme Forsythe mentionne que certains VR prennent des ententes verbales sur les DAC. M. Prince admet que les inspecteurs doivent être partie prenante dans le processus et être conscients du résultat, et ajoute que des procédures et des documents sont nécessaires. Il a assuré le suivi de cette question et il continuera de le faire.

Suivi : M. Prince s'occupera du suivi de la démarche à suivre concernant les demandes d'action correctives (DAC).

4. Dotation des postes du groupe EG (non liés à l'hygiène des viandes)

Mme Forsythe fait part de la perception du syndicat selon laquelle l'ACIA se limite à doter des postes relevant du domaine de l'hygiène des viandes, tandis que d'autres postes EG non liés à l'hygiène des viandes sont laissés vacants. M. Boudreau souligne qu'il y a eu une forte augmentation du personnel d'inspection et que la directive de M. Prince était de continuer de pourvoir des postes pour tous les types de produits. La Stratégie nationale de recrutement vise à résoudre cette question. Un des avantages sera la création d'un répertoire de candidats préqualifiés auquel on pourra accéder très rapidement pour doter des postes vacants. Même s'il est utilisé avant tout pour les postes relevant du domaine de l'hygiène des viandes, il devrait pouvoir servir à doter d'autres postes l'an prochain.

M. Kingston demande l'examen des outils d'évaluation associés au processus de recrutement national.

M. Sicard demande si les employés de l'ACIA qui posent leur candidature dans le cadre d'un concours externe peuvent se prévaloir d'un recours.

Suivi : M. Prince distribuera au syndicat les outils utilisés pour le recrutement national.

Suivi : M. Boudreau informera le syndicat sur les droits de recours offert aux employés de l'ACIA lorsqu'ils posent leur candidature dans le cadre d'un processus externe.

5. Consultation nationale sur la mise en œuvre des heures de travail irrégulières

Par suite du rapport Weatherill et des exigences quotidiennes des États-Unis, M. Prince discute du besoin d'effectuer des heures de travail irrégulières dans tous les établissements canadiens. Cette mesure aura une incidence sur les employés en poste et les nouveaux employés. En conséquence, une consultation nationale se tiendra bientôt.

Mme Workman prend acte des griefs présentés à ce sujet et suggère de tenir une discussion, dans le cadre du processus de consultation, pour trouver la meilleure façon de les résoudre.

.../4

- 4 -

Suivi : M. Prince amorcera la consultation nationale sur les heures irrégulières au début de 2011.

Suivi : Dr Charlebois et Mme Workman dirigeront le processus de consultation nationale sur les heures irrégulières..

Suivi : Mme Workman entamera une discussion avec le syndicat sur la meilleure façon de résoudre les griefs déposés à cet égard.

Protocole d'entente (PE)

M. Kingston évoque l'existence de protocoles d'entente (PE) dans divers endroits à l'échelle du Canada. Du point de vue du syndicat, ces PE ont bien fonctionné. M. Prince informe le groupe que les

PE n'ont été soumis à son attention que récemment et qu'avant de se prononcer sur la question, il examinera les PE en vigueur sous l'angle de l'uniformité nationale.

Suivi : M. Prince et la Direction générale des ressources humaines examineront les PE en vigueur sous l'angle de l'uniformité nationale.

Suivi : M. Kingston présentera la jurisprudence pertinente concernant le recours aux PE locaux.

Semaine de travail de sept jours (Direction générale des sciences)

Dre Dubuc mentionne que l'instauration de la semaine de travail de sept jours dans les laboratoires du Canada fera l'objet d'un examen d'une durée de six mois.

Suivi : Dre Dubuc invite l'AFPC à participer à l'examen de six mois sur l'instauration de la semaine de travail de sept jours.

6. Le point sur les finances

M. Baker analyse l'ensemble du budget de l'ACIA et présente un compte rendu. Voici les points saillants de son exposé.

- Le budget de l'ACIA a légèrement augmenté depuis l'an passé.
- À la suite du budget du gouvernement de 2010 : la bonification des conventions collectives n'est plus financée par l'administration centrale; les ministères et les organismes devront limiter les dépenses liées aux déplacements, à l'accueil et aux conférences aux niveaux établis pour l'exercice 2008-2009; les budgets d'exploitation de 2011-2012 et de 2012-2013 seront gelés aux niveaux en vigueur lors de l'exercice 2010-2011 - à l'exception des initiatives approuvées par le Cabinet.

- À compter de 2011-2012, l'ACIA aura une nouvelle architecture d'activités de programme pour présenter dans les documents budgétaires les renseignements selon les secteurs d'activités suivants : Programme de salubrité des aliments; Programme de santé des animaux et de prévention des zoonoses; Programme de protection des végétaux; Programme sur la collaboration internationale et les ententes techniques.
- Les comités des secteurs d'activités (dans la nouvelle structure de gouvernance) établiront les priorités et superviseront la prestation des programmes.

M. Kingston signale que ces membres estiment qu'il manque d'argent pour doter les postes vacants ou acheter les articles nécessaires d'une manière efficiente. M. Willems s'inquiète en particulier des postes qui ne sont pas dotés en raison des contraintes budgétaires.

M. Baker mentionne que sa Direction générale procédera à des examens des processus et des frais fixes afin de réduire les dépenses de fonctionnement et de gestion (c.-à-d. grandes économies sur les services Internet, meilleurs processus de passation des marchés, etc.).

Suivi : M. Prince se penchera sur un cas particulier soulevé par M. Willems.

7. Structure de gouvernance améliorée

Mme McGuire présente un aperçu de la structure de gouvernance améliorée que l'ACIA a adoptée en septembre 2010. Voici les points saillants de son exposé.

- L'ACIA procède au renouvellement de sa structure de gouvernance afin de définir plus clairement les pouvoirs, d'améliorer et de simplifier la prise de décisions et d'harmoniser davantage son approche de gouvernance avec ses besoins opérationnels.
- La structure de gouvernance permet à l'Agence de manœuvrer aisément dans un contexte

d'approche globale en matière de planification et d'exécution des programmes et des politiques. Une structure de gouvernance rationalisée pour la prise de décision au niveau de la haute direction est garante de directives plus claires et d'une plus grande mobilisation.

- On adopte une approche de gestion du changement afin que le changement de culture prévu dans le cadre de la structure de gouvernance améliorée se réalise.
- La structure de gouvernance améliorée vise à accroître la reddition de compte à l'échelle de l'Agence.
- L'amélioration de la structure de gouvernance permettra de respecter l'engagement établi en matière d'amélioration continue (recommandation du rapport Weatherill) et de répondre au besoin énoncé dans le budget de 2010 en matière d'amélioration de l'efficacité et de processus administratifs.

.../6

- 6 -

- La mise en œuvre réussie de la structure de gouvernance doit reposer sur un ensemble de principes clés qui orientent les actions des employés : communication, rapidité d'exécution, clarté, respect, dévouement, exécution et souplesse.
- La structure comprend quatre comités de la haute direction (Comité de la haute direction, Comité de gestion intégrée, Comité des sciences et de l'innovation et Comité de gestion des politiques et des programmes). Ces comités sont présidés par le premier vice-président ou le vétérinaire en chef/chef de la salubrité des aliments.
- Les Comités exécutifs de la haute direction sont appuyés par trois comités des secteurs d'activités et un Comité de gestion horizontale présidé par les vice-présidents dont font partie, entre autres, des vice-présidents associés, des directeurs exécutifs et des directeurs.

Un exercice d'inventaire sera effectué à la fin mars pour s'assurer que le processus répond aux besoins organisationnels de l'ACIA.

En réponse à l'exposé de Mme McGuire, M. Kingston indique qu'il sera important de maintenir la rigueur de ce nouveau cadre.

8. Compte rendu de la réunion de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) et de l'AFPC (16 décembre 2010)

M. Boudreau fait état des points saillants de la réunion de la DGRH et de l'AFPC qui a eu lieu le 16 décembre 2010.

Formation sur la prévention du harcèlement

Une discussion a lieu au sujet de l'exécution de la formation sur la prévention du harcèlement, donnée en classe et offerte en ligne. Pour aller de l'avant, il est décidé que certaines séances de formation en classe auront lieu en parallèle de l'apprentissage en ligne. Le syndicat et la direction ont récemment passé en revue les documents de formation qui seront utilisés dans le cadre d'un projet pilote avant la fin de l'exercice.

On reconnaît qu'il faudra mettre à jour la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail afin d'y intégrer les responsabilités en matière de prévention de la violence (Code canadien du travail, règlement XX).

Suivi : Les documents de formation seront testés en classe avant le 31 mars 2011. Le syndicat donnera son avis sur l'endroit privilégié pour mener le pilote.

Suivi : Le syndicat sera invité à participer à un examen et à la mise à jour de la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, y compris des outils qui s'y rattachent (documents de formation, guides, etc.).

.../7

Cadre de consultation patronale-syndicale

On reconnaît l'importance du cadre de consultation patronale-syndicale dans le maintien d'une consultation efficace aux différents niveaux de l'organisation. Le syndicat donne son avis sur l'ébauche du cadre. Lorsque le syndicat aura examiné la plus récente version, celle-ci sera présentée à la haute direction aux fins d'approbation.

Suivi : Les Ressources humaines distribueront le nouveau cadre de consultation patronale-syndicale aux syndicats aux fins d'examen et de commentaires.

9. Autres activités

Comité national d'inspection de la viande

M. Kingston laisse entendre que le comité national d'inspection de la viande serait plus efficace s'il mobilisait les deux syndicats. La direction est très favorable à cette approche et accepte d'en discuter avec l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFPC).

Suivi : Dr Evans parle de la possibilité d'un comité national conjoint de l'inspection de la viande avec l'IPFPC.

10. Date de la prochaine réunion du CNCPS

La prochaine réunion aura lieu à la mi-juin 2011.

Suivi : Les Ressources humaines veilleront à fixer la date de la prochaine réunion.

M. Bob Kingston

Président national, Syndicat de l'agriculture
Alliance de la Fonction publique du Canada

Mme Carole Swan

Présidente
Agence canadienne d'inspection des aliments

Date _____

Date _____

N° du SGDDI : 2803607