

**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS**  
**Compte rendu de la**  
**réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale de l'AFPC**

Le 8 juin 2011  
Pièce T3-1-351, 1400, chemin Merivale  
De 13 h à 15 h 30

Présents :

ACIA

M<sup>me</sup> Carole Swan (**présidente**)  
M. George Da Pont  
D<sup>r</sup> Brian Evans  
M. Omer Boudreau  
M. Cameron Prince  
D<sup>re</sup> Martine Dubuc  
M. Stephen Baker  
M. Paul Mayers  
M. George Shaw  
M. Peter Everson  
M<sup>me</sup> Veronica McGuire  
M<sup>me</sup> Shalene Curtis-Micallef  
M<sup>me</sup> Ginette Workman  
M<sup>me</sup> Nancy Darling

AFPC

M. Bob Kingston  
M. Denis Sicard  
M. Fabian Murphy

**Mot d'ouverture**

M<sup>me</sup> Swan souhaite la bienvenue aux participants à la réunion. Elle indique qu'il y a eu une restructuration au niveau des directions générales de l'ACIA. Étant donné l'importance stratégique de la gestion de l'information (GI) et de la technologie de l'information (TI), une nouvelle direction générale a été créée. La responsabilité de la planification et de la production de rapports à l'Agence, de même que des finances et de la gestion des biens et de la sécurité, relèvera dorénavant de la Direction générale de la gestion intégrée.

M. Kingston souligne que des périodes difficiles sont à prévoir à la suite de l'annonce du budget fédéral. Il affirme également vouloir aller de l'avant avec un certain nombre de dossiers ayant fait l'objet de discussions lors de la dernière réunion.

**1. Suivi du compte rendu de la dernière réunion**

Le compte rendu de la réunion du CNCPS de l'AFPC du 17 décembre 2010 a été approuvé et publié sur Merlin avant la tenue de la présente réunion.

Voici les points abordés :

### **Conversion des postes des employés nommés pour une période déterminée à long terme**

M. Boudreau mentionne qu'à la fin du mois de mars de chaque année, on examine les cas des employés nommés pour une période déterminée à long terme. Les vice-présidents étudient actuellement les listes connexes et devrait terminer leur examen au plus tard à la fin de juin.

M. Kingston précise que le syndicat aimerait également savoir quels postes ont été dotés par des employés nommés pour une période déterminée à long terme. M. Boudreau lui répond que PeopleSoft ne peut pas produire efficacement un tel rapport. Il demande au syndicat d'indiquer à la direction tout poste posant un problème.

**Suivi : Le syndicat informera la direction de tout poste doté par un employé nommé pour une période déterminée à long terme qui les intéresse.**

### **Système de vérification de la conformité (SVC)**

Le 14 avril 2011, les Finances, les Opérations et le syndicat ont tenu une réunion pour discuter de la méthode utilisée en vue de l'examen du SVC et fournir un exemplaire du rapport de PricewaterhouseCoopers. M. Kingston souligne qu'il examine les renseignements et est préoccupé par certaines hypothèses utilisées.

### **Cellulaires**

La distribution des nouveaux cellulaires a été retardée parce que le gouvernement du Canada a changé de fournisseur de services. M. Prince mentionne qu'il fournira à l'AFPC une mise à jour plus détaillée, complexe par complexe, au cours de la semaine prochaine.

**Suivi : M. Prince fournira à l'AFPC une mise à jour détaillée, complexe par complexe, sur la distribution des cellulaires, au plus tard le 17 juin 2011.**

### **Dotation de postes EG**

M. Kingston se demande si des processus externes sont utilisés au lieu de processus internes. M. Boudreau souligne qu'à l'exception des postes de premier échelon, la plupart des postes sont dotés par l'entremise de processus internes. En effet, les processus externes sont réservés aux postes de premier échelon ou lorsque les processus internes sont terminés et que le nombre de candidats ne permet pas de combler les besoins de l'ACIA.

M. Kingston ajoute que la direction doit être en mesure d'expliquer aux employés la raison pour laquelle elle utilise des processus externes. M. Boudreau convient que la communication concernant les processus externes pourrait être améliorée.

### **Consultation nationale sur les heures irrégulières de travail**

M. Prince fait savoir que l'ACIA a embauché plus de 100 nouveaux inspecteurs; certains à l'intérieur de l'ACIA et d'autres par recrutement externe. Il reconnaît que le travail selon des heures irrégulières n'est pas l'option préférée des employés. La consultation nationale a eu lieu le 14 février 2011 et depuis, il y a eu certains malentendus à propos des « prochaines étapes ».

M. Kingston précise qu'il est important que les ententes conclues à l'échelle nationale soient traitées comme il se doit à tous les niveaux de l'organisation. Il faut clarifier rapidement la confusion qui peut exister par rapport aux résultats de la consultation. M. Kingston mentionne que, lors d'une réunion antérieure du CNCPS, on s'est entendu sur les principes généraux relatifs aux heures irrégulières :

- Tous les employés doivent s'entraider et accepter leur part des heures irrégulières.
- L'ACIA n'établira pas deux catégories d'inspecteurs (ceux dont les heures sont régulières et ceux dont les heures sont irrégulières).
- Le travail à des heures irrégulières sera effectué par des volontaires lorsque possible; sinon, tous les employés seraient forcés de se partager les heures irrégulières.

M. Kingston indique qu'à l'heure actuelle, il existe des cas où les principes généraux ne sont pas appliqués. On convient de tenir une réunion de consultation sur les heures irrégulières de travail au cours des deux prochaines semaines.

**Suivi :** Le syndicat fournira des détails précis sur les situations qui ne respectent pas les principes généraux sur les heures de travail irrégulières.

**Suivi :** Une réunion de consultation sur les heures irrégulières de travail aura lieu au plus tard le 24 juin.

M. Da Pont souligne que la communication dans une grande organisation décentralisée peut être difficile. Il propose que le syndicat et la direction harmonisent leurs activités de communication lorsqu'ils concluent des ententes claires, par exemple : envoyer des messages conjoints, se transmettre mutuellement les messages avant de les envoyer; s'assurer que les messages sont envoyés à tous en même temps. On convient de l'utilité de cette procédure.

**Suivi :** À la suite des consultations et des ententes conclues, le syndicat et la direction harmoniseront leurs activités de communication en envoyant des messages conjoints, en se transmettant mutuellement les messages avant de les envoyer et en envoyant les messages à tous en même temps.

M<sup>me</sup> Swan mentionne que le processus de consultation du syndicat et de la direction, ainsi que le suivi et la communication de la consultation, sont tous importants. Elle souligne l'importance de régler ce point avant la prochaine réunion.

**Suivi : Le syndicat et la direction discuteront des questions liées à la consultation avant la prochaine réunion.**

### **Protocoles d'accord (PA)**

M. Kingston informe les membres que des PA permettront à chaque lieu de travail d'arriver à une entente mutuellement avantageuse lorsque la convention collective n'est pas suffisamment claire. M<sup>me</sup> Workman ajoute que l'on a rassemblé les PA déjà établis et que les Ressources humaines (RH) sont en train de les examiner. Elle insiste sur le fait que si les PA sont utilisés parce que la convention collective n'est pas claire, il s'agit là d'un problème qui devrait être réglé au moyen d'une négociation collective.

M. Prince souhaite qu'il y ait uniformité à l'échelle du pays, mais souligne que la prolifération des PA rend la tâche difficile. Il propose de documenter dans les comptes rendus de discussions les consensus atteints, le cas échéant. M. Da Pont mentionne que la convention collective devrait contenir tous les renseignements de base et que l'établissement de PA distincts pourrait être problématique. M. Da Pont propose que le syndicat et la direction discutent des sujets qui se prêtent à la conclusion de PA en vue de parvenir à un commun accord.

**Suivi : Le syndicat et la direction se réuniront pour discuter des sujets qui se prêtent, le cas échéant, à l'établissement d'un PA à l'échelle locale.**

### **Semaine de travail de sept jours**

On convient que D<sup>re</sup> Dubuc rencontrera l'AFPC pour discuter de la semaine de travail de sept jours dans les laboratoires.

**Suivi : D<sup>re</sup> Dubuc rencontrera l'AFPC pour assurer un suivi dans le dossier de la semaine de travail de sept jours dans les laboratoires.**

### **Cadre patronal-syndical**

La première série de consultations sur le cadre est terminée. Le document à jour sera de nouveau diffusé pour obtenir une rétroaction et sera ensuite examiné dans le cadre de la structure de gouvernance de l'ACIA afin d'être approuvé.

## **2. Avancement de EG-02 à EG-03**

M. Kingston est préoccupé par le fait que des employés embauchés pour occuper des postes EG-02 lors de processus de recrutement antérieurs doivent attendre un an avant de se présenter à l'examen d'évaluation des compétences dont la réussite est obligatoire et passer au niveau EG-03. M. Prince répond que la Direction générale des opérations (DGO) s'emploie actuellement à élaborer un processus visant à retirer l'exigence d'un an.

Il mentionne qu'il faut déterminer les paramètres et que le syndicat et la direction doivent être d'accord avec le message ainsi que le moment de le transmettre. Ces derniers se réuniront d'ailleurs pour en discuter.

**Suivi : La DGO et le syndicat discuteront d'un processus visant à retirer l'exigence d'un an liée à l'examen obligatoire d'évaluation des compétences avant le 24 juin.**

### **3. Transparence en matière d'application de la loi**

M. Shaw souligne que l'ACIA a révisé la Politique opérationnelle de conformité et d'application de la loi, laquelle figure maintenant sur le site Web externe de l'ACIA. En mars 2011, l'Agence a commencé à publier des données trimestrielles sur les activités d'application de la loi, notamment : le refus d'entrée d'importations d'aliments au Canada; la remise d'avis de violation accompagnés d'avertissements et de sanctions; la prise de mesures à l'égard d'entreprises récidivistes qui contreviennent à la réglementation sur le transport des animaux; la suspension et l'annulation de permis.

M. Kingston se demande pourquoi les noms sont exclus de ces renseignements. M<sup>me</sup> Curtis-Micallef répond que l'ACIA publiera autant de renseignements que possible tout en respectant les lois canadiennes sur le respect de la vie privée.

### **4. Budget fédéral 2011**

M. Baker indique que deux éléments annoncés ont une incidence sur les initiatives actuelles de l'Agence :

- Un financement de 17 M\$ sur une période de cinq ans pour la surveillance du virus de la sharka et la lutte contre celui-ci. Les fonds seront partagés par Agriculture et Agroalimentaire Canada et l'ACIA.
- Un financement de 100 M\$ sur une période de cinq ans consacré à la formation des inspecteurs, à l'augmentation de la capacité scientifique et à l'acquisition d'outils électroniques qui faciliteront le travail des inspecteurs de première ligne.

M. Kingston traite d'une rumeur voulant que l'ACIA ait accepté d'économiser 35 M\$ avant que le financement de 100 M\$ lui soit attribué. M. Baker indique que le financement de 100 M\$ fait partie d'une nouvelle allocation de fonds.

### **5. Récapitulation de la réunion de la DGRH et du CNCPS de l'AFPC (le 7 juin 2011)**

M. Boudreau fait ressortir les principaux points suivants qui découlent de la réunion de la DGRH et du CNCPS de l'AFPC qui a eu lieu le 7 juin 2011.

### **Obligation d'adaptation**

Le syndicat souhaite que les gestionnaires reçoivent une formation qui leur permettrait de comprendre leurs responsabilités en matière d'obligation d'adaptation. Aucune formation officielle ne sera offerte cette année puisque les priorités en matière de formation ont déjà été établies. On a demandé aux gestionnaires des RH des centres opérationnels de collaborer avec les gestionnaires dans ces situations. M. Murphy indique qu'il fournira une rétroaction sur le module sur l'obligation d'adaptation qui fait partie de la formation Gérer pour le succès, afin de clarifier le rôle du comité de SST et du représentant en SST. M<sup>me</sup> Workman ajoute qu'on fournira ce matériel à tous les comités de SST et représentants en SST, ainsi qu'à tous les gestionnaires et conseillers en RH, à titre de mesure provisoire pour s'assurer que les responsabilités sont bien comprises. Des travaux supplémentaires seront effectués sur la gestion des limitations fonctionnelles au cours des prochains mois.

**Suivi :** M. Murphy fournira une rétroaction sur le module sur l'obligation d'adaptation qui fait partie de la formation Gérer pour le succès.

**Suivi :** On fournira un exemplaire à jour de ces documents à tous les comités de SST et représentants en SST, ainsi qu'à tous les gestionnaires et conseillers en RH, à titre de mesure provisoire pour s'assurer que les responsabilités sont bien comprises.

### **Regroupement des services de paie**

L'AFPC et la Direction générale des ressources humaines (DGRH) conviennent d'établir un comité national mixte relevant du CNCPS qui traitera le regroupement des services de paie. Il s'agit d'une mesure proactive visant à assurer la participation du syndicat tout au long du processus.

**Suivi :** Création d'un comité national mixte relevant du CNCPS sur le regroupement des services de paie

### **Double emploi**

On examine actuellement la situation de double emploi à l'ACIA à la lumière de la politique du Conseil du Trésor et des directives relatives à la paie de Travaux publics. On a récemment examiné un cas d'obligation d'adaptation. Les cas de double emploi seront examinés de manière plus approfondie dans le contexte de la gestion des limitations fonctionnelles.

### **Examen de classification**

La DGRH et l'AFPC ont désigné les participants à un groupe de travail qui étudiera la portée de l'initiative de réforme. Il s'agit d'une phase exploratoire qui comprend le recueil et l'analyse de renseignements.

**6. Mot de la fin**

M<sup>me</sup> Swan indique qu'on a tenu une discussion pertinente sur des aspects importants qui sont essentiels aux relations patronales-syndicales.

M. Da Pont avance qu'il pourrait être intéressant de tenir un symposium sur la main-d'oeuvre auquel participeraient des cadres supérieurs et des haut dirigeants syndicaux de l'AFPC et de l'IPFPC. On demande à l'AFPC si elle souhaite participer à ce type d'activité.

**7. Planification de la prochaine réunion du CNCPS**

La prochaine réunion aura lieu en décembre 2011.

**Suivi : La DGRH fixera la date de la prochaine réunion.**

Original signé par

M. George Da Pont  
Président  
Agence canadienne d'inspection des aliments

Date : 3 Octobre, 2011

Original signé par

M. Bob Kingston  
Président national  
Syndicat de l'agriculture  
Alliance de la fonction publique du  
Canada

Date : 14 Septembre, 2011

Nancy Darling  
Conseillère de liaison patronale-syndicale  
Division des relations en milieu de travail  
613-422-6151

N° du SGDDI : 2964989