

**Réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)
10 novembre 2008
Procès-verbal**

Étaient présents :

Yaprak Baltacıoğlu – Sous-ministre	B. Kingston – Prés. synd. agric. (AFPC)
B. Wackid – SMA intérimaire RH	D. Forsythe – VP synd. agric. (AFPC)
G. Meredith – SMA PFA	Linnell Edwards – IPFPC – Agriculture
A. Marsland – SMA Pol. strat.	David Gray – IPFPC
P. Corriveau – SMA DGGI	Maurice Korol – ACEP
M. Fortin – SMA Recherche	Vicky Ringuette – ACAF
J. Merchant – SMA ARAP/E	R. Moritz – DPI Systèmes d’information
J. Redmond – SMA Communications	L. Ruzzier – DG Vérification et éval.
K. Mountjoy – SMA DGSIM	R. Burton – DG Excellence du rend.
H. Smith – Avocat général principal	D. Swol – DG Services intégrés
M. Galliot – Directeur RT	

Étaient absents :

Melanie Chenier – IPFPC	Milt Isaacs – ACAF
D. Mitchell – Dir. Exec. Rural et coop.	John Leduc – ACAF
Jose Aggrey – ACEP	Aleisha Stevens – ACEP
Salma Jaroudi – ACEP	Ed Fletcher – FIOE

Point de discussion

Suivi

1. Mot d’ouverture – Y. Baltacıoğlu

Le sous-ministre souhaite la bienvenue aux membres et souligne l’importance de demeurer en contact alors qu’AAFC-AAC procède à la mise en œuvre de l’initiative *Cultivons l’avenir*.

2. Initiative *Cultivons l’avenir* – A. Marsland

Le SMA responsable de la Politique stratégique rappelle que le mandat du CSA a pris fin le 31 mars 2008 et que les gouvernements provinciaux et fédéral ont signé un nouvel accord multilatéral. La stratégie *Cultivons l’avenir* met l’emphase sur un secteur agricole compétitif et innovateur qui contribue aux priorités de la société, tout en étant proactif en matière de gestion des risques associés au secteur. La souplesse accrue permettra de mieux tenir compte des particularités régionales afin de cibler les besoins et les priorités du secteur et des citoyens. À l’heure actuelle, on prévoit que les négociations devant mener aux accords bilatéraux prendront fin le 31 décembre 2008. Ces accords entreront

en vigueur le 1^{er} avril 2009.

Les représentants syndicaux demandent une description plus détaillée de la future organisation pour aider leurs membres à se préparer aux changements de carrière qui pourraient résulter des nouveaux accords. La sous-ministre indique qu'après la confirmation des approbations, les renseignements pertinents seront fournis à tous les employés. Elle mentionne de plus qu'il pourrait être nécessaire d'organiser des rencontres plus fréquentes d'ici le 1^{er} avril 2009 afin de s'assurer que les syndicats sont bien informés.

**CNCPS :
11 déc.**

Les représentants syndicaux demandent à savoir dans quels domaines les provinces prévoient étendre leurs activités. Le SMA responsable de la Recherche explique que les négociations bilatérales ne sont pas terminées et que le degré d'engagement des provinces n'est pas encore connu. Des analyses additionnelles seront nécessaires après la conclusion des accords.

M. Fortin

En ce qui concerne les programmes fédéraux, il faudra s'assurer de mettre en place un programme de réglementation afin de réduire le risque en matière de dépenses publiques.

2. Jumelage des gens et des priorités – B. Wackid

Les RH concentrent leurs efforts sur la préparation des employés à toute transition qui pourra résulter de l'évolution des activités au sein d'AAFC-AAC. Le SMA intérimaire pour les RH explique que l'intégration des plans d'activités et des plans de RH aidera l'organisation à prévoir ses besoins à venir en matière de personnel et à offrir différentes possibilités d'emploi à son personnel interne. Il existe plusieurs outils de gestion axés sur les compétences qui pourront aider les gestionnaires et les employés à gérer la transition : Gestion électronique du rendement, plans de dotation et d'apprentissage axés sur les compétences. Le Conseil de restructuration de la dotation jouera un rôle davantage stratégique en vue de s'assurer que le personnel actuel se voit offrir des possibilités d'emploi appropriées. En principe, les employés d'AAFC-AAC ont la priorité; la haute direction indiquera clairement quels secteurs nécessiteront davantage d'employés et lesquels en nécessiteront moins; les décisions en matière de dotation seront prises équitablement et ouvertement. Alors que la nature du travail change et évolue, le point sur les priorités organisationnelles sera un point permanent à l'ordre du jour des réunions du Comité.

B. Wackid

La sous-ministre rappelle que le changement peut être tout autant menaçant qu'excitant, et qu'il importe donc que les membres du

Comité communiquent ouvertement et souvent avec les employés. Les représentants syndicaux soulignent le besoin pour les employés d'obtenir l'information par écrit. La sous-ministre accepte de publier l'information sur l'intranet en vue d'assurer une compréhension commune des priorités. Toutes les parties reconnaissent la nécessité de communications formelles fréquentes avec les employés.

J. Redmond

3. Saskatchewan et Agri-stabilité – G. Meredith

On discute de l'annonce faite par la Saskatchewan et ont fait remarquer que la Colombie-Britannique adoptera probablement une approche similaire. Le SMA responsable des PFA reconnaît l'incertitude causée par cette situation et souligne que l'optimisation des possibilités d'emploi pour le personnel d'AAFC-AAC demeure l'une des priorités essentielles. Bien que la responsabilité de la DPRA soit partagée avec les provinces, il faudra procéder à des analyses additionnelles de l'analyse de rentabilisation avant de pouvoir élaborer des plans de mise en œuvre. Le DG responsable de la DPRA a rencontré les représentants syndicaux régionaux en vue d'assurer des communications ouvertes avec l'ensemble du personnel.

Les représentants syndicaux demandent à savoir combien de postes au sein d'AAFC-AAC seront touchés par l'annonce de la Saskatchewan sur les 140 postes. Le SMA explique que tant que l'analyse de rentabilisation n'aura pas été analysée, nous ne serons pas en mesure de déterminer quels postes seront touchés. Les représentants syndicaux demandent si les employés fédéraux se verront offrir des postes dans la province. Le SMA indique qu'aucun accord n'a été négocié jusqu'à présent, mais que des ententes de mutation de fonctionnaires et/ou des ententes sur des services de remplacement seront élaborées.

Tous

La sous-ministre invite toutes les parties à fournir au **SMA responsable des RH** tout modèle d'accord en leur possession, afin de nous assurer de négocier les meilleures options possibles pour nos employés.

4. Centre de services intégrés aux employés – RCN – D. Swol

L'objectif consiste à mettre en place un centre d'orientation pour les nouveaux employés du ministère dans la RCN. Il s'agit d'une initiative conjointe des RH, de l'ESI et de la DGGI. Le service axé sur les employés visera à fournir de l'information à la fois sur le ministère et sur le secteur, en plus des activités administratives. La phase 2 englobera le traitement des départs en vue de s'assurer

qu'AAFC-AAC fait preuve de diligence raisonnable à cet égard.

5. Généralités

Les représentants syndicaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils de communication, tout particulièrement le palmarès des dix grandes activités du ministère. La sous-ministre indique que la haute direction a en effet l'intention de susciter un climat d'engagement et de mettre en place des communications améliorées.

6. Prochaine réunion – 11 décembre 2008