

Compte rendu de la réunion du Comité national de consultation syndicale- patronale de l'AFPC

Le 24 octobre 2008
Pièce 102E, 59, promenade Camelot, Ottawa
De 13 h à 16 h

Présents :

ACIA

M^{me} Carole Swan
D^r Brian Evans
M. Omer Boudreau
M^{me} Sandra Wing
M. Cameron Prince
D^r Primal Silva
M. Stephen Baker
M^{me} Martine Beaudry
M^{me} Barbara Di Brita

AFPC

M. Bob Kingston
M^{me} Debbie Forsythe
M. Denis Sicard
M. Howard Willems
M. Fabian Murphy
M^{me} Sylvia Prowse

La réunion est présidée par M. Bob Kingston, président national du Syndicat de l'agriculture de l'AFPC.

Mot d'ouverture

M. Bob Kingston se dit heureux de voir tous les participants et ajoute qu'il serait nécessaire que le Comité se réunisse tous les six (6) mois.

Après avoir souhaité la bienvenue à tous les participants, M^{me} Carole Swan souligne l'importance des réunions du CNCSP et confirme qu'elles devraient avoir lieu tous les six (6) mois. Elle poursuit en affirmant que l'ACIA et ses employés font face à de nombreux défis à l'heure actuelle. Bien qu'une telle situation donne lieu à de nouvelles possibilités, il convient de veiller à ce que les employés bénéficient d'un soutien approprié. L'ACIA a pris l'engagement d'apporter les améliorations nécessaires, ainsi que tous les changements qui s'imposent.

1. Suivi du compte rendu de la dernière réunion

M. Bob Kingston dirige la discussion portant sur le suivi de la dernière réunion du CNCSP de l'AFPC (tenue le 22 octobre 2007). Les points abordés sont les suivantes :

Projet de formation de la nouvelle vague

M. Prince informe le Comité que, conformément au Plan de renouvellement de l'ACIA 2008-2013, le Centre opérationnel de l'Ouest a maintenu le Programme de perfectionnement en leadership de la nouvelle vague, qui en est maintenant à sa troisième année. Les participants ont bien aimé le programme qui connaît d'ailleurs beaucoup de succès.

Le syndicat fait part de ses préoccupations en ce qui a trait à la transparence et à l'équité du processus de sélection des participants au Programme de perfectionnement. Ces préoccupations ont été portées à l'attention du DE de l'Ouest. Les représentants syndicaux ont l'impression que le processus de sélection constitue en fait un exercice de dotation et ils considèrent qu'il devrait donc se dérouler comme tel. Le dernier groupe de participants au projet de la nouvelle vague comptait neuf (9) membres de l'AFPC, onze (11) membres de l'IPFPC et un (1) employé non représenté.

Suivi : M. Prince fera parvenir des données (statistiques) à l'AFPC et examinera le processus de sélection.

Politique relative aux employés nommés pour une période déterminée

M. Boudreau s'engage à fournir une liste à jour des employés nommés pour une période déterminée qui sont représentés par l'AFPC. M. Sicard demande que cette liste lui soit transmise tous les six (6) mois. On convient de poursuivre cette discussion à la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

Suivi : M. Boudreau mettra à jour la liste des employés nommés pour une période déterminée qui sont au service de l'Agence depuis plus de trois (3) ans, puis ajoutera la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

Dotation en personnel et perfectionnement professionnel

M. Boudreau rappelle que tous les concours sont affichés dans Merlin. M. Kingston attire toutefois l'attention sur une situation qui existe à Red Deer, au Centre opérationnel de l'Ouest, où l'on croit que certains employés sont délibérément exclus de la zone de sélection pour la dotation de postes de direction situés à Calgary et à Edmonton.

Suivi : M. Prince s'engage à examiner la situation qui prévaut à Red Deer en ce qui a trait aux zones de sélection définies dans le cadre de concours pour la dotation de postes de direction à Calgary et Edmonton.

Nominations sans concours et zones de sélection

Suivi : Ajouter la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

Projet d'harmonisation des activités d'inspection relatives aux aliments du bétail

M. Prince fait le point sur le projet d'harmonisation des activités d'inspection visant les aliments du bétail, qui en est actuellement à l'étape de projet pilote. Il précise que l'industrie appuie le projet et croit que celui-ci favorisera l'adoption d'une démarche plus moderne en matière d'inspection.

M. Sicard se craint que l'AFPC ne participe pas au processus, et qu'aucune formation pertinente ne soit offerte, ajoutant que l'AFPC a perdu foi en ce projet. M. Prince rappelle que les membres de l'Alliance participent au projet, que des réunions ont été tenues avec l'AFPC. Il invite les membres à poursuivre les discussions.

Cette question fera l'objet de plus amples discussions au point n° 7 de l'ordre du jour, *Réforme des inspections*.

Modules portant sur l'hygiène des viandes

M^{me} Wing fait le point sur les modules relatifs à l'hygiène des viandes (HV) et le programme de formation connexe. Elle explique que l'actuel programme de formation sur l'hygiène des viandes a été créé au milieu des années 1980. Les mises à jour générales ont débuté en 2004. Plus de soixante-dix (70) modules devaient être actualisés ou créés. Le guide de mise en œuvre de la formation, ainsi

que six (6) modules portant sur la volaille ont été distribués en juillet 2007. D'autres modules et documents de formation seront diffusés d'ici la fin de 2008. Outre la mise à jour des modules sur l'hygiène des viandes, d'autres documents ou cours en salle de classe ont été conçus et élaborés en 2008. En septembre 2008, 1 388 inspecteurs (sur un total de 1 458) avaient suivi une formation en salle de classe et 955 avaient bénéficié d'activités d'un programme de mentorat.

M. Sicard affirme que le Comité doit se pencher sur les problèmes associés au mentorat, suggérant qu'il pourrait être utile d'élaborer des normes en la matière. M^{me} Swan rappelle que les employés doivent se sentir appuyés en vue d'afficher l'état d'esprit nécessaire pour accomplir leurs tâches.

M^{me} Wing informe le Comité que les modules portant sur l'hygiène des viandes qui devront être mis à jour sont le module D-7 sur l'ESB, ainsi que la série de modules sur le porc [six (6) modules au total]. Elle explique que le défi pour l'ACIA est de faire en sorte que les versions actuelles des modules reflètent les dernières politiques.

2. Renouveau

M. Boudreau explique que le Plan de renouvellement représente la vision de l'Agence en matière de gestion des ressources humaines. Il présente le rapport de l'ACIA sur l'apprentissage, un document intitulé *Engagés envers l'apprentissage : dévoués à l'excellence*, qui fera l'objet de discussions lors de la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH. M. Boudreau propose de fournir aux intéressés un rapport sur les EG ou un rapport destiné aux membres de l'AFPC.

M. Boudreau invite les membres de l'AFPC à passer en revue le rapport sur l'apprentissage et à lui faire parvenir tous leurs commentaires ou questions.

Suivi : Ajouter la question du rapport annuel sur l'apprentissage à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

Sécurité des inspecteurs des aliments du bétail

M. Kingston est préoccupé par la sécurité des inspecteurs des aliments du bétail. On discute de la possibilité d'offrir une formation sur la sécurité aux inspecteurs des aliments. L'AFPC croit que cette formation devrait être examinée, puis approuvée par le CNSST.

Suivi : Vérifier la politique relative à la formation sur la sécurité des inspecteurs des aliments et déterminer s'il est obligatoire qu'une telle formation soit examinée, puis approuvée par le CNSST.

Gérer pour réussir

M. Boudreau aborde cette nouvelle question à l'ordre du jour. Il demande qu'elle figure également à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

Suivi : Ajouter la question à l'ordre du jour de la prochaine réunion entre syndicat et la Direction générale des RH.

3. Sondage auprès des employés

M. Boudreau explique que l'ACIA a participé, avec plusieurs autres ministères et organismes du gouvernement fédéral, au Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux. C'est le troisième sondage que l'ACIA effectue auprès de ses employés, bien qu'ils s'agisse de la première participation de l'Agence au sondage général auprès des fonctionnaires fédéraux. L'ACIA pourra ainsi se comparer aux autres ministères et organismes, ce qui devrait se révéler fort rentable. Une version électronique du questionnaire sera offerte de même qu'une version papier dans les cas où la version électronique ne pourra être offerte. Les résultats seront cumulés par l'Agence de la fonction publique du Canada en novembre. L'ACIA s'attend à recevoir les résultats en mars 2009.

M. Sicard demande s'il est possible que la direction et le syndicat envoient conjointement à tous les employés une lettre les encourageant à prendre le temps de répondre au sondage.

Suivi : Préparer une lettre que la direction et le syndicat enverront conjointement à tous les employés pour les encourager à participer au sondage.

4. Laboratoire des processus des ressources humaines

M. Boudreau fait le point sur le Laboratoire des processus des ressources humaines, expliquant que l'ACIA a rencontré les représentants de l'AFPC, qui lui ont fait part de leurs commentaires.

Le laboratoire des processus des ressources humaines a été conçu à titre de partie intégrante du Plan de renouvellement de l'ACIA, de manière à garantir la souplesse nécessaire à l'amélioration des processus des RH. Ce laboratoire virtuel favorise la créativité et l'innovation en matière de gestion des RH, en plus de constituer un environnement structuré au sein duquel des idées et des innovations en matière de processus des RH peuvent voir le jour. Ce laboratoire comporte deux volets, soit des séances d'invention et des expériences d'innovation. Les nouvelles idées ainsi développées doivent être conformes aux valeurs et aux règles d'éthique de l'Agence et de la fonction publique, aux conventions collectives, aux lois, de même qu'aux modes de délégation des pouvoirs. M. Boudreau souligne par ailleurs que les actuels mécanismes de recours des employés seront respectés.

Le laboratoire des processus des ressources humaines a été mis en activité le 26 septembre 2008 au Centre opérationnel de l'Atlantique, en présence des représentants du réseau des laboratoires de la Direction générale des sciences, des membres de l'équipe des RH de l'Atlantique, ainsi que de l'IPFPC et de l'AFPC.

Rosemary Chiarelli est la gestionnaire du projet de Laboratoire des processus des ressources humaines.

M. Sicard conclut en affirmant qu'il s'agirait là d'une excellente occasion de travailler en collaboration, ce qui devrait être mentionné dans le document de présentation du Laboratoire des processus des ressources humaines.

Suivi : M. Boudreau doit préciser le rôle du syndicat dans le document de présentation du Laboratoire des processus des ressources humaines.

Recrutement et maintien en poste

M. Sicard amène ce nouveau sujet à l'ordre du jour. Il souhaite avoir un profil de l'effectif d'ici quelques années.

Suivi : M. Boudreau présentera de l'information sur le recrutement et le maintien en poste à la prochaine réunion entre le syndicat et la Direction générale des RH.

5. Examen stratégique

M. Kingston informe le Comité que le syndicat a participé à une séance d'information au début de l'été, mais qu'il aimerait maintenant avoir les dernières nouvelles et connaître l'emplacement du futur centre de service à l'importation.

On fait le point sur le projet d'harmonisation des activités d'inspection relatives aux aliments du bétail, l'inspection des semences et le Centre de service à l'importation. M. Prince affirme que l'emplacement du Centre de service à l'importation devrait être déterminé au cours des prochains mois. L'établissement des quarts de travail au Centre soulève des préoccupations. Les participants conviennent de consulter le syndicat.

M. Boudreau informe le Comité qu'une réunion sur les initiatives découlant de l'examen stratégique sera bientôt organisée.

6. Déménagement au complexe Skyline

M. Baker explique qu'un calendrier a été établi relativement au déménagement des employés de l'ACIA dans les tours 1, 2, 3 et 4 du complexe Skyline, situé au 1400, chemin Merivale, à Ottawa. Ce calendrier tient compte de l'échéance des baux, des modifications à apporter aux bâtiments, de la santé et de la sécurité des employés, ainsi que des exigences opérationnelles. Le premier déménagement a eu lieu le 24 octobre 2008, et les déménagements subséquents auront lieu toutes les deux semaines par la suite, pour se terminer le 13 février 2009.

Quelque 800 places de stationnement seront disponibles au complexe Skyline. Les tarifs ont été établis en fonction de ceux du marché. Ils ont été fixés à 70 \$ dans le stationnement de surface et à 80 \$ dans le garage aérien.

Une série de produits de communication a été mise à la disposition des employés, notamment : 1) une liste de distribution de messages présentant des réponses aux questions fréquemment posées; 2) un site intranet interactif spécial, intitulé *My Office/Mon bureau*, qui fournit aux employés des renseignements clés sur l'immeuble, y compris la capacité d'occupation, les commodités et les services; 3) des séances de discussions ouvertes avec chacune des directions générales; 4) une trousse de bienvenue remise à chaque employé qui a été réinstallé au complexe Skyline.

M. Kingston affirme que le comité de SST qui a inspecté le complexe Skyline n'est pas très heureux du fait que l'inspection se soit terminée plus tôt que prévu. M. Baker précise que les deux parties étaient fort contrariées. M^{me} Beaudry informe le Comité que l'inspection se poursuivra la semaine prochaine, avec l'aide de Vera Pasic, à la demande du syndicat.

Suivi : Confirmer les exigences d'ergonomie à respecter dans le cadre du déménagement au complexe Skyline.

7. Réforme du programme d'inspection

M. Kingston fait état des préoccupations du syndicat en ce qui a trait à la réforme du programme d'inspection. Un processus de consultation sur des questions comme le SVC a été établi par le truchement d'un comité sur la réforme du programme d'inspection. Au moment où il est primordial de tenir des consultations, aucune réunion n'a eu lieu.

Suivi : L'AFPC communiquera à M^{me} Wing les dates retenues en prévision d'une réunion en novembre 2008.

M. Prince fait le point sur sa tournée pancanadienne de rencontres avec le personnel de l'ACIA, rencontres qui visent à comprendre les préoccupations des employés. Il explique qu'il a découvert que certains aspects fonctionnent à merveille, tandis que d'autres devraient être améliorés. Le Comité s'engage à concevoir un questionnaire d'enquête auprès des inspecteurs et souhaite que l'AFPC participe à l'élaboration des questions.

8. Date de la prochaine réunion du CNCSP

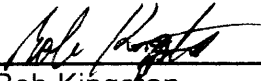
M. Boudreau souligne qu'il est de plus en plus difficile de coordonner les horaires de tous les participants. On décide donc de fixer immédiatement la date de la prochaine réunion du CNCSP.

Suivi : L'ACIA déterminera la date de la prochaine réunion du CNCSP.

9. Tour de table

M. Kingston et M. Sicard abordent un nouveau sujet, soit la question des lettres d'intention concernant les congés pour activités syndicales. Les discussions afférentes auront lieu dans un autre cadre que celui du CNCSP.

Tous les participants conviennent que la réunion a été productive, et que tous travaillent de concert en vue d'atteindre un même objectif.



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



M^{me} Carole Swan *pan*
Présidente
Agence canadienne d'inspection des
aliments