

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)
Compte rendu de la réunion du 23 janvier 2015

Présents :

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)	
Andrea Lyon	Sous-ministre
Chris Forbes	Sous-ministre délégué
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion intégrée
Tina Namiesniowski	SMA, Direction générale des programmes
Greg Meredith	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
Jane Taylor	SMA, Direction générale des affaires publiques
Gilles Saindon	SMA/I, Direction générale des sciences et de la technologie
Louise Sénéchal	Avocate générale et Directrice exécutive adjointe, Services juridiques
Michel Lessard	Dirigeant principal de l'information, Direction générale des systèmes d'information
Marco Valicenti	Directeur exécutif, Coordination de l'accès aux marchés, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Michael Whittaker	Directeur général, Vérification et Évaluation
Caroline Dunn	Directrice générale, Direction des ressources humaines, DGGI
Ceci O'Flaherty	Directrice, Relations en milieu de travail, Direction des ressources humaines, DGGI
Roxanne Savage	Directrice, Relations en milieu de travail, Direction des ressources humaines, DGGI
Nathalie Jacques	Chef d'équipe, Relations syndicales-patronales, Direction des ressources humaines, DGGI
Sandra Liston	Coordinatrice, Relations syndicales-patronales, Direction des ressources humaines, DGGI

Syndicat de l'agriculture (AFPC)

Bob Kingston	Président
Fabian Murphy	Premier vice-président exécutif national
Milton Dyck	Troisième vice-président exécutif national

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

Catherine Keir	Présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC
----------------	--

Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Emmanuelle Tremblay	Présidente
Salma Jaroudi	Présidente, AAC – RCN (section locale 507)
Yves Rochon	Agent des relations de travail

Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Matthew Letourneau	Conseiller en relations de travail, ACAF
Tessie Genise	Agente financière, ACAF

Absents :

Fred Gorrell

SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés

Andrea Johnston

Secrétaire générale, Bureau de la sous-ministre

Jean-François Prigent

Agent des relations de travail, IPFPC

Dale Woloshin

Délégué syndical, Équipe nationale de consultation d'AAC, IPFPC

Paul Cameron

Gestionnaire adjoint des affaires, FIOE

Point à l'ordre du jour**1. Mot d'ouverture****A. Lyon****Résumé et mesures**

La sous-ministre (SM) a fait le point sur les récentes activités qui se sont déroulées au niveau ministériel. Le Ministère a eu un calendrier très chargé dans le secteur des sciences et de la recherche et la SM a eu l'occasion de visiter certains centres de recherche d'AAC et de voir la science à l'œuvre.

Des séances de discussion ouverte ont eu lieu pour s'assurer que les employés étaient informés des changements qui étaient survenus.

Responsabilisation**2. Approbation du compte rendu****A. Lyon**

Le compte rendu de la réunion du 9 juin 2014 a été approuvé.

Aucun suivi requis

Le seul point de la réunion précédente qui n'a pas été résolu est celui concernant les consultations syndicale-patronale de la région du Québec qui doivent se tenir par vidéoconférence. Cette question a été à nouveau discuté et la gestion a convenu d'essayer d'organiser une rencontre par année en personne pour la région du Québec en guise de projet pilote.

L'ordre du jour de la journée a été présenté aux participants.

3. Objectif 2020 – Passer à l'action

J. Taylor a accepté, considérant qu'elle avait participé à l'initiative depuis son lancement, le rôle de championne ministérielle pour l'Objectif 2020. Elle a fait une mise à jour sur les activités en lien avec l'Objectif 2020 qui ont eu lieu à AAC depuis la dernière rencontre du CNCSP.

Aucun suivi requis

Des groupes de travail horizontaux ont collaboré avec des employés en vue de trouver des façons de concrétiser la vision d'Objectif 2020. Un résumé des activités des groupes de travail a été incorporé dans le rapport à l'intention du greffier qui a été remis le 7 janvier 2015.

Une copie du rapport est disponible sur GCpédia.

Les SMA champions ont tous fait le point sur leurs domaines respectifs.

Leadership axé sur les résultats

T. Namiesniowski a expliqué de quelle façon le travail a été divisé, soit en deux thèmes : le leadership et l'amélioration continue (initiatives Lean). Ces objectifs ont été mis de l'avant grâce aux efforts de sensibilisation et de mobilisation axés sur l'acquisition de connaissances et de compétences ainsi que sur la pratique.

L'approche d'AAC en matière de leadership vise à créer un milieu de travail qui partage la même conception du leadership et de la façon dont il peut être exercé à tous les niveaux. Des activités d'apprentissage animées, notamment une série d'activités du type «dîner-causerie sur le leadership», ont été organisées afin de permettre aux participants de discuter avec leurs pairs des défis qu'ils vivent au quotidiens et qui est liés leadership.

En ce qui concerne l'amélioration continue, le but était de motiver et de mobiliser les employés afin de moderniser et simplifier les processus de travail en vue d'optimiser le rendement.

L'accent a surtout été mis sur l'amélioration des systèmes et des processus.

On peut citer, à titre d'exemples, le processus d'examen et de traitement des réclamations des bénéficiaires et l'examen et l'approbation des propositions de financement soumises par l'intermédiaire du programme Agri Innovation. Dans ces deux cas, les employés ont cherché des moyens de simplifier les processus et d'améliorer les résultats. Le travail accompli jusqu'à maintenant a été bien reçu et se poursuivra en mettant l'accent sur la communication et l'atteinte de résultats tangibles.

E. Tremblay (ACEP) a demandé si ces processus simplifiés ont entraîné des changements concernant la délégation des pouvoirs d'approbation. T. Namiesniowski a indiqué que l'approbation finale relevait du ministre et que cette étape avait été intégrée dans nos normes de service.

T. Genise (ACAF) a demandé si AAC disposait d'une politique sur le perfectionnement professionnel.

C. Dunn a indiqué qu'il existe un programme pour les postes de niveaux EX moins 1 et moins 2 qui a été très bien accueilli. P. Corriveau a expliqué que le programme de perfectionnement des FI (PPFI) a été lancé à AAC et que l'Institut de la gestion financière du Canada (igf) était une excellente source d'apprentissage. On devrait utiliser les plans

d'apprentissage et de perfectionnement inclus dans les ententes de rendement comme outil de planification de développement professionnel.

B. Kingston (AFPC) a demandé ce que l'engagement pour l'amélioration des systèmes et des processus de travail avait donné et en quoi consistaient les commentaires reçus à la suite de l'examen des processus. T. Namiesniowski a expliqué que ces processus ont été schématisés, ce qui a exigé un degré élevé de participation des employés de différents secteurs fonctionnels, incluant les régions et la gestion.

Collaboration et partenariats efficaces:

G. Saindon a expliqué qu'une saine collaboration repose sur l'instauration d'une culture dans laquelle les gens sentent qu'ils sont bien informés et qu'ils ont l'opportunité d'agir, de partager, d'apprendre et de s'investir. C'est dans cette optique qu'un groupe de travail formé de DG a été créé afin de discuter de différentes approches visant à appuyer le secteur et les Canadiens. On a attaché beaucoup d'importance à la méthodologie et à la technologie (gestion de l'information).

La mise en œuvre d'outils de collaboration demeure toutefois du niveau local. On parle notamment de favoriser l'utilisation des profils en ligne Monsite, d'examiner des études de cas et d'élaborer des meilleures pratiques en matière de collaboration externe, de refléter de manière appropriée la collaboration dans les ententes de rendement et de chercher des façons d'améliorer les capacités de téléconférence d'AAC.

Communications ouvertes et meilleure diffusion de l'information :

G. Meredith a mis l'accent sur les difficultés qui se posent lorsque l'on veut obtenir les bons renseignements au moment opportun et a parlé des moyens de mettre la technologie à profit. Une attention particulière est accordée au soutien des scientifiques d'AAC et à leur besoin d'avoir des outils de communication collaborative.

M. Whittaker a affirmé que la gouvernance interne d'AAC s'est engagée à être transparente, accessible et ouverte aux changements. C'est pourquoi tous les employés peuvent maintenant avoir accès aux calendriers des événements, aux ordres du jour et aux comptes rendus de décisions du comité des cadres supérieurs sur le site Sharepoint d'ACC.

Un inventaire des outils de communication et de collaboration a été dressé pour permettre aux fonctionnaires de communiquer entre eux et d'échanger des meilleures pratiques en fonction de leurs intérêts, leurs connaissances et leur expérience.

Plusieurs plates formes de réseaux sociaux sont utilisées et on continue d'explorer d'autres façons de les utiliser ou de les améliorer.

4. Équité en matière d'emploi
P. Corriveau

P. Corriveau a fait une mise à jour sur les dernières activités de consultation et de collaboration qui ont eu lieu depuis notre dernière réunion en juin 2014.

Aucun suivi requis

Deux réunions du Comité de consultation syndicale patronale sur les ressources humaines ont été consacrées à l'équité en matière d'emploi. Des mises à jour des ressources humaines sur l'équité en matière d'emploi et des mises à jour des réseaux de la diversité d'AAC et du comité de gestion sur l'inclusivité ont été présentés à cette occasion.

AAC a consulté les syndicats au cours de l'été 2014 en préparation de la campagne de déclaration volontaire.

En octobre, un groupe de travail constitué des RH, des syndicats et des réseaux de la diversité s'est réuni pour évaluer la situation d'AAC par rapport au Modèle de maturité pour les droits de la personne de la Commission canadienne des droits de la personne. La Réunion semi-annuelle de consultation et de collaboration des intervenants de l'équité en matière d'emploi a eu lieu en décembre 2014.

Le calendrier de l'équité en matière d'emploi et de la diversité a été finalisé en janvier 2015.

P. Corriveau a indiqué que le dernier budget n'a pas eu d'impact important sur la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Puisque notre budget est resté stable, AAC a pu se concentrer sur le maintien de l'effectif et se préparer à recruter du personnel issu des groupes désignés lorsque les activités de dotation et de recrutement reprendront.

Les présidents des réseaux de la diversité ont alors été invités à faire une mise à jour sur leur réseau respectif.

5. Champions du réseau de la diversité – mise à jour

Réseau des minorités visibles

Aucun suivi requis

G. Meredith a indiqué que le réseau des minorités visibles a maintenant deux coprésidents,

Augustus Reeves et Uttara Ahara. G Meredith est le champion du réseau depuis trois ans.

Le réseau des minorités visibles a élaboré un plan stratégique triennal qui fournit aux membres un plan d'action visant à favoriser l'apprentissage et le développement de carrière, à promouvoir la santé et le bien-être et à influencer les politiques ministérielles. Le réseau cherche à obtenir le soutien des RH afin de sensibiliser ses membres à la gestion du rendement et du changement.

Cercle du réseau autochtone (CRA)

G. Saindon a remplacé S. Mithani à titre de champion du réseau. Darren Cook est le président du réseau.

Le taux de participation d'AAC au CRA est excellent. Les réunions sont ouvertes à tous et un dialogue ouvert sur les enjeux autochtones est encouragé. Le CRA a fait des présentations à la sous-ministre et au sous-ministre délégué sur ses activités. Des dîners-causeries ont eu lieu et des sujets portant sur les traités et leurs impacts ont notamment été abordés. Le CRA a participé à trois événements pour les jeunes sur la sensibilisation à l'économie.

Réseau des personnes handicapées (RPH)

G. Saindon a indiqué que Manon Roberge assumait les fonctions de présidente et que Pamela Warburton, à titre de coprésidente, amenait une perspective régionale.

Les priorités du RPH ont été déterminées en septembre 2014 d'après les résultats d'un sondage réalisé auprès de ses membres.

Un plan d'action sera élaboré au début du printemps 2015 afin d'adresser ces priorités. L'élimination des entraves technologiques, la constitution d'un réseau solide, la sensibilisation à la santé mentale et le soutien du développement de carrière des personnes handicapées comptent parmi ces priorités.

E. Tremblay (ACEP) a demandé si les nouvelles normes du Milieu de travail 2.0 avaient été mises en œuvre. P. Corriveau a indiqué qu'en prêchant par l'exemple, la DGGI avait adopté les nouvelles configurations et ce, avant que ce ne soit mis en œuvre pour les autres directions générales (achèvement prévu au cours de l'été 2015).

Réseau des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres (GLBT)

J. Taylor, à titre de championne de la diversité pour le réseau GLBT, a fait sa mise à jour.

Le mandat du groupe a été finalisé et Donald Boucher et Gayatri Shankarraman ont été nommés coprésidents. L'adhésion au réseau est ouverte aux employés GLBT d'AAC et à toute personne soutenant la cause de l'inclusivité.

Le réseau a entre autres pour objectifs d'accroître la sensibilisation et la compréhension chez tous les employés d'AAC, d'avoir voix au chapitre des initiatives et des politiques ministérielles notamment en matière de recrutement et de dotation et de favoriser le respect en milieu de travail et le développement de carrière.

6. Direction générale des sciences et de la technologie – mise à jour G. Saindon

G. Saindon a expliqué que la nouvelle orientation stratégique qui a été élaborée au cours des deux dernières années est maintenant au stade de mise en œuvre.

Aucun suivi requis

Neuf stratégies scientifiques sectorielles ont été élaborées pour établir les priorités pour les activités scientifiques d'AAC à moyen terme. Chaque stratégie définit le contexte, les enjeux, les défis et les possibilités propres au secteur en lien avec l'augmentation de la productivité agricole, l'amélioration des performances environnementales, le renforcement des attributs liés aux utilisations alimentaires et non alimentaires et, en dernier lieu, la gestion des menaces pour la chaîne de valeur agricole et agroalimentaire.

Un aperçu de ces stratégies a été communiqué aux employés et aux intervenants.

M. Dyck (AFPC) a demandé si le budget de la DGST pour la présente année financière a été entièrement attribué. G. Saindon a indiqué que la Direction générale est actuellement sur la bonne voie et qu'elle procédera seulement à quelques réaffectations de fonds entre les centres de recherche.

B. Kingston (AFPC) s'est informé de la situation du programme de sélection végétale. G. Saindon a indiqué que quelques nouveaux sélectionneurs de semences ont été embauchés à Brandon et à Morden et d'autres investissements ont été effectués dans les centres de recherche, ce qui démontre notre engagement.

B. Kingston (AFPC) a demandé des éclaircissements sur les problèmes liés à la propriété du matériel génétique et ce qui est dépeint dans les médias.
G. Saindon a indiqué que bien qu' AAC encourage l'industrie et les partenaires à s'impliquer et à introduire sur le marché de nouvelles variétés en mettant à leur disposition la culture du matériel génétique, le Ministère conserve entièrement la propriété du matériel génétique.

7. Questions soulevées par les syndicats

F. Murphy (AFPC) résume la position du syndicat concernant l'article 7 de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du SCT en lien avec la disposition de report.

Selon l'AFPC, la suspension de la politique est inéquitable pour les employés et les considérations d'ordre budgétaire ne devraient pas être utilisées pour la justifier parce que le budget sera toujours un sujet de préoccupation.

Y. Rochon (ACEP) a indiqué qu'il partageait se dit en faveur de la position de l'AFPC et a ajouté que d'autres ministères avaient ont aboli cette la politique.

C. Keir (IPFPC) s'est dit déçue de la décision du Ministère et a proposée d'abolir la politique quitte à la rétablir si cela s'avérait nécessaire.

P. Corriveau a réitéré le fait rappelle que nous ne fermions pas la porte à une abolition définitive. Nous nous soucions de nos employés touchés par le réaménagement des effectifs et nous continuerons d'avoir à l'œil la situation des employés nommés pour une période déterminée.

La SM a conclu en affirmant que tous les ministères ont un contexte qui leur est propre. AAC s'est engagé à procéder à un examen continu de cette politique.

SMA, DGGI

Avant de clore la réunion, la DM a souligné la retraite bien méritée de Ceci O'Flaherty. Les syndicats ont profité de l'occasion pour remercier Ceci et lui adresser leurs meilleurs vœux pour sa retraite.

Prochaine réunion

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

SMA, DGGI

Agridoc# 101120847

Prepared by:
Sandra Liston
Corporate Management Branch
Human Resources Directorate
Labour Relations
2015-04-08
Revisions: 2015-06-02

Reviewed by:
Nathalie Jacques
Team Lead, Union-Management Relations
Corporate Management Branch
Human Resources Directorate
Labour Relations
2015-04-10
Revisions: 2015-06-02

DM Approved:
2015-06-08
via TRECS DMM 211912