

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
**Compte rendu de la réunion du 7 juin 2018 du Comité national de consultation syndicale-
patronale (CNCSP)**

Présents :

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

Chris Forbes	Sous-ministre
Lisa Foss	Secrétaire générale
Fred Gorrell	SMA, Direction générale des affaires internationales
Brian Gray	SMA, Direction générale des sciences et de la technologie
Pierre Leduc	DG, Services des communications, Direction générale des affaires publiques
Michel Lessard	DPI, Direction générale des systèmes d'information
Tom Rosser	SMA, Direction générale des politiques stratégiques
Gilles Saindon	SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
Kimberly Saunders	DG, Bureau de la vérification et de l'évaluation
Frédéric Seppey	SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés
Jane Taylor	SMA/p.i., Direction générale des programmes
Pierre Corriveau	SMA, Direction générale de la gestion ministérielle
Andrew Goldstein	DG, Ressources humaines, Direction générale de la gestion intégrée
Scott Aughey	Directeur exécutif/p.i., DRH, Direction générale de la gestion intégrée
Chris Thompson	Conseiller principal en ressources humaines, Analytique des RH, Direction générale de la gestion intégrée
Laura Sanford	Conseillère principale en relations de travail, DRH, Direction générale de la gestion intégrée
Kayla MacCullough	Étudiante, Relations de travail, DRH, Direction générale de la gestion intégrée

Syndicat de l'agriculture (AFPC)

Fabian Murphy	Président national
Rick Cormier	Premier vice-président exécutif national
Glenn Miller	Deuxième vice-président exécutif national
Patrick St-Georges	Troisième vice-président exécutif national
Melanie Desrosiers	Quatrième vice-présidente exécutive nationale

Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

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

Association canadienne des agents financiers (ACAF)

Danielle Viel	Conseillère en relations de travail (<i>par téléconférence</i>)
---------------	---

Association canadienne des employés professionnels (ACEP)

Patricia Hoy	Vice-présidente, AAC – RCN (section locale 507)
--------------	---

Absents :

Carole Bidal	Directrice exécutive et avocate générale principale, Services juridiques, AAC/ACIA
Jean François Prigent	Agent des relations de travail, IPFPC
Bertrand Myre	Agent des relations de travail, ACEP
Paul Cameron	Gestionnaire adjoint des affaires (FIOE)

**Introduction et mot
d'ouverture
C. Forbes**

Le sous-ministre (SM) souhaite la bienvenue à tous les participants et fait le point sur les changements apportés à l'équipe de la haute direction d'AAC depuis la dernière réunion.

Une brève mise à jour est donnée sur le système de paye de Phénix. Il est noté qu'en tant que ministère, AAC est profondément préoccupé par l'impact sur ses employés et reconnaît le soutien que le syndicat fournit à ses membres, alors que le Ministère continue de travailler avec les Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), le Centre des services de paye, et d'autres ministères pour régler les situations des employés et résoudre leurs problèmes de rémunération.

Il est noté que dans son rapport annuel au premier ministre plus tôt cette année, le greffier a identifié le traitement des questions de rémunération comme sa principale priorité pour 2018-2019. Le Ministère continuera d'investir dans la capacité d'appuyer les employés qui ont des problèmes de rémunération et fera de la stabilisation de la rémunération une priorité de la haute direction. Au cours du dernier mois, AAC a été invité à se joindre aux comités des SM et des sous-ministres adjoints (SMA) chargés de superviser les efforts de stabilisation de la rémunération. Cela permettra d'avoir une plus grande capacité d'influencer les priorités en matière de développement et de traitement, et d'avoir accès à de l'information qui améliorera la compréhension des questions et des possibilités qui existent pour stabiliser la rémunération.

S. Aughey fait remarquer que l'équipe de transfert de la rémunération travaille en collaboration avec SPAC. Depuis le mois juin, l'équipe est assignée des dossiers de paye distincts par SPAC qui peuvent être traités et résolus au niveau ministériel, ce qui réduira la charge de travail. Le ministère ne va pas être assigné de dossiers où SPAC a déjà des ressources à des questions de rémunération particulières (congé de maternité, invalidité). Le Ministère continuera de verser des avances salariales d'urgence et des paiements prioritaires aux personnes en difficulté.

F. Murphy, R. Cormier et P. Hoy remercient le ministère et S. Aughey pour les efforts et les ressources mis de l'avant pour résoudre les problèmes de rémunération au sein du ministère. P. Hoy demande quels renseignements qu'ils peuvent communiquer aux membres, maintenant que l'équipe de transfert de la rémunération traitera des

questions de rémunération distinctes. S. Aughey s'est engagé à préparer un bulletin d'information décrivant les nouveaux processus mis en œuvre par SPAC.

MESURES DE SUIVI

Préparer un bulletin d'information décrivant des nouveaux processus mis en œuvre par SPAC.

S. Aughey – DRH

2. Approbation de l'ordre du jour et du compte rendu C. Forbes

L'ordre du jour de la réunion est approuvé. Le compte rendu de la réunion du 19 décembre 2017 est approuvé avec des corrections mineures à apporter; C. Forbes note que le compte rendu sera modifié en conséquence. C. Forbes s'est également engagé à ce que le compte rendu soit affiché sur la page des Relations de travail d'AgriSource dans le mois suivant la réunion.

Aucun suivi nécessaire

3. Points d'intervention de la réunion du 19 décembre 2017

P. Corriveau fait le point sur les cinq mesures de suivi qui ont été prises depuis la dernière réunion du CNCSP :

- 1) Le compte rendu de la réunion du 19 décembre 2017 a été affiché sur la page d'accueil des relations de travail d'AgriSource le 29 mai 2018.
- 2) Un aperçu du programme de formation en langues officielles d'AAC a été présenté au CCRHS le 17 avril 2018.
- 3) Une mise à jour des résultats du SAAFF de la DGAP sera fournie au cours de cette réunion.
- 4) Le Ministère a embauché une coordonnatrice ministériel en matière de harcèlement, une praticienne en résolution de conflit à temps plein et une autre à temps partiel, et a lancé plusieurs processus de dotation afin d'obtenir des ressources en matière de relations de travail et de mieux-être en milieu de travail.
- 5) Le Ministère a fait des recherches sur les options en matière de services d'interprétation pour les réunions futures du CNCSP, car les services ne sont pas facilement accessibles au sein d'AAC.

F. Murphy souligne le besoin de services de traduction à la réunion afin de s'assurer que tous les membres comprennent le contenu de la réunion. A. Goldstein fait remarquer que le Ministère est en train de déterminer la meilleure façon d'organiser les services de traduction pour les réunions futures.

MESURES DE SUIVI

Poursuivre les recherches sur les options de traduction simultanée pour les prochaines réunions du CNCSP.

DG-RH, DGGI

4. Plans et priorités d'AAC pour 2018-2019

**i) Politique stratégique
Direction générale (DGPS)
T. Rosser**

T. Rosser donne un aperçu des principales priorités de la DGPS en soulignant le travail continu avec d'autres ministères pour élaborer la Politique alimentaire. Au cours des prochaines semaines, la Direction générale publiera une lettre de mandat décrivant la Politique alimentaire.

Aucun suivi nécessaire

T. Rosser fait remarquer que la demande de travailleurs qualifiés dans l'industrie agricole et agroalimentaire augmente à mesure que les entreprises deviennent plus complexes et que de nouvelles technologies sont introduites. C'est pourquoi les pénuries de main-d'œuvre sont une priorité absolue pour le secteur, le Ministère et la DGPS. La Direction générale travaille en étroite collaboration avec les partenaires fédéraux, les provinces et les territoires pour promouvoir les efforts qui correspondent aux programmes actuels de formation professionnelle et d'éducation afin de les harmoniser avec les emplois de l'avenir.

F. Murphy demande quelles options le Ministère envisage, autre que le Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. T. Rosser fait remarquer que l'on accorde une attention particulière, à l'échelle de l'industrie, au défi d'améliorer la commercialisation des carrières dans le secteur agricole auprès de la main-d'œuvre plus jeune, y compris les étudiants universitaires. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires fait également l'objet d'un examen continu. AAC est un proche partenaire de cette initiative dirigée par EDSC.

T. Rosser fait remarquer qu'un résumé des consultations et des prochaines étapes de la Politique alimentaire sera publié au cours des prochaines semaines. M. Dyck demande si d'autres consultations auront lieu au sujet de la politique. T. Rosser fait remarquer que toute autre consultation se fera sous un angle différent; l'accent étant mis sur l'identification des priorités et des lacunes et sur la façon dont elles s'harmonisent avec les autres priorités et programmes du gouvernement, en déterminant où des mesures fédérales supplémentaires peuvent être prises et où il est possible de faire une différence significative.

**ii) Direction générale de la science et de la technologie (DGST)
B. Gray**

B. Gray présente les plans et les priorités de la DGST, soulignant l'accent mis sur le renforcement des capacités scientifiques dans les domaines nouveaux et en développement, y compris les défis agroenvironnementaux, et les priorités émergentes telles que le changement climatique, la conservation de l'eau et

Aucun suivi nécessaire

des sols. L'accent est mis sur l'intensification durable de l'agriculture; il ne s'agit pas seulement de réduire l'empreinte du Ministère, mais aussi de l'améliorer.

De plus, la Direction générale continue de mettre l'accent sur l'harmonisation avec la Stratégie de gestion des personnes d'AAC, ainsi que sur l'établissement d'une nouvelle stratégie d'engagement de la DGST et d'un plan d'action pour donner suite aux constatations du SAFF de 2017. Bien que les résultats du SAFF de 2014 pour la DGST aient été défavorables, la Direction générale a apporté des améliorations positives, comme en témoignent les résultats de 2017.

On discute de la question de savoir si la Direction générale disposerait de ressources suffisantes pour gérer l'augmentation de la charge de travail et du financement. B. Gray fait remarquer que la Direction générale a signé un protocole d'accord et a mis sur pied un comité de gouvernance avec Environnement et Changement climatique Canada qui se réunit régulièrement pour assurer la bonne gestion de l'initiative.

**iii) Direction générale des services à l'industrie et aux marchés (DGSIM)
F. Seppey**

F. Seppey donne un aperçu des principales priorités de la DGSIM, notamment le renforcement de la compétitivité des secteurs agricole et agroalimentaire, tant au pays qu'à l'étranger. Il est noté qu'en janvier 2018, la DGSIM et la Direction générale des affaires internationales (DGAI) sont devenues deux directions générales distinctes, et que les deux directions générales continuent de collaborer très étroitement. F. Seppey fait également le point sur les changements de dotation au niveau EX au sein de la Direction générale.

Aucun suivi nécessaire

Le plan intégré des ressources humaines de la DGSIM, publié en 2016, a été mis en œuvre, et des progrès continuent d'être réalisés sur un certain nombre de questions identifiées. La DGSIM continue d'appuyer des programmes tels que le PPEC, le PPGL et le PRPPA. Un programme similaire pour le groupe Vérification, Commerce et Achats (CO) est en cours de développement. La Direction générale continue d'encourager l'utilisation et la formation des deux langues officielles en milieu de travail et mettra à l'essai un programme de formation linguistique interne à l'automne.

L'engagement des employés demeure une priorité. La Direction générale travaille en collaboration avec d'autres directions générales à l'élaboration d'une Stratégie de gestion des personnes ministérielle afin de préparer la main-d'œuvre pour l'avenir et d'offrir un service sans cesse amélioré aux Canadiens. La DGSIM s'engage à offrir des activités continues en santé mentale dans les

mois à venir. Parmi les exemples d'activités, mentionnons les ateliers et les séances de formation, les conférenciers invités et les activités de consolidation d'équipe.

**iv) Direction générale des affaires internationales (DGAI)
F. Gorrell**

F. Gorrell donne un aperçu des priorités de la DGAI pour 2018-2019. Avec la création de la nouvelle direction générale, il y a eu plus d'occasions d'être stratégique dans l'approche de la DGAI à l'égard des activités internationales. En raison d'une collaboration accrue et d'une utilisation plus efficace des ressources, l'ACIA et AAC se sont harmonisées pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de réductions d'effectifs, en mettant davantage l'accent sur le perfectionnement professionnel.

Aucun suivi nécessaire

Une initiative clé comprend le soutien de l'objectif d'exportation de 75 milliards de dollars recommandé par le Conseil consultatif sur la croissance économique et inclus dans le budget de 2017, ce qui exigera une approche ciblée des marchés et des activités commerciales d'AAC. L'ACIA et AAC ont des rôles distincts, mais complémentaires, à jouer dans le commerce international; tandis qu'AAC se concentre sur les activités de défense et d'engagement, l'ACIA fournit l'expertise technique nécessaire pour ouvrir, maintenir et faciliter l'accès des exportations agricoles et agroalimentaires canadiennes aux marchés internationaux.

F. Murphy demande comment la Direction générale est dispersée dans la RCN et dans les régions. F. Gorrell note qu'il n'y a pas d'employés régionaux; les employés sont situés dans la RCN et qu'il y a aussi du personnel recruté localement dans divers pays.

**v) Direction générale des programmes (DGP)
J. Taylor**

Au cours de la prochaine année, la DGP travaillera sur des priorités propres aux directions générales, organisées selon trois piliers : les programmes, les services et les personnes.

Aucun suivi nécessaire

Les priorités du programme comprennent la mise en œuvre du Partenariat agricole canadien (PAC) qui a été lancé le 1^{er} avril 2018, la mise en œuvre de programmes liés aux accords commerciaux et l'encouragement d'une plus grande participation des groupes sous-représentés aux programmes agricoles.

Les priorités en matière de services comprennent la conception et la planification de la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme de subventions et de contributions, la mise en œuvre du plan d'action de gestion de l'information (GI) de la Direction générale, la rationalisation de l'administration et des processus visant

à améliorer la prestation des programmes, ainsi que l'amélioration de la collecte, de l'analyse et de la communication des résultats.

Les priorités en matière de ressources humaines comprennent le soutien d'un milieu de travail sain, inclusif et exempt de harcèlement, le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés, et la création d'une culture de communication ouverte qui est engageante, habilitante et gratifiante.

F. Murphy demande si les efforts pour favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sont faits au niveau local. J. Taylor souligne que des efforts ont été déployés au niveau des directions générales et des directions, y compris à Winnipeg. Il est noté que de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre, comme des séances de formation et de communication des résultats du SAFF, ce qui a permis de sensibiliser les employés et, par conséquent, d'accroître le confort de parler du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

D. Viel demande d'être consultée sur tout changement aux éléments de classification pendant les examens. J. Taylor confirme que le syndicat sera consulté sur ces questions.

**vi) Direction
générale des
services
d'information
DGSi
M. Lessard**

M. Lessard donne un aperçu des quatre priorités clés de la DGSi en 2018-2019. La première consiste à améliorer et à moderniser les services et les outils de base grâce au déploiement continu de nouveaux postes de travail en TI, à la mise à niveau de tous les postes de travail d'AAC vers Windows 10 et Office 2016 et à la collaboration avec Services partagés Canada (SPC) pour effectuer des évaluations des sites régionaux d'AAC. Une deuxième priorité clé est d'appuyer la mise en œuvre des solutions d'entreprise du gouvernement du Canada en amorçant la migration pluriannuelle d'AAC d'AgriDOC vers la plateforme GCDOC/Espace de travail du savoir, en élargissant l'utilisation de l'Infrastructure secrète du gouvernement du Canada (ISGC) dans certains emplacements d'AAC et en transférant entièrement les comptes de courrier électronique d'AAC à @canada.ca lorsque SPC reprendra la migration de l'Initiative de transformation des services de courriel (ITSC) (prévue le 4 septembre 2018), et de planifier la transition des appareils mobiles BlackBerry vers Android dans le cadre de l'initiative Gestion des appareils mobiles du Ministère (GAMM) du gouvernement du Canada. Troisièmement, la DGSi continuera de faire progresser et de perfectionner les pratiques de gestion des données d'AAC en se préparant à la migration de l'information commerciale vers les dépôts ministériels (les nouveaux employés ne

**Aucun suivi
nécessaire**

recevront plus de lecteurs P: à compter du 1^{er} avril 2018, et l'accès des employés actuels aux lecteurs P: seront retirés d'ici la fin de l'exercice 2018-2019), et en offrant un soutien aux utilisateurs finaux aux employés dans l'adoption de l'Espace de travail du savoir (SharePoint) et d'autres outils de GI.

Parmi les autres priorités de la Direction générale, mentionnons l'achèvement d'une deuxième ronde de gestion des talents. À l'avenir, la DGSI évaluera son groupe de relève EX sur une base annuelle et les groupes de relève non EX deux fois par année. La DGSI prévoit créer un bassin de candidats qualifiés pour les postes de gestion au moyen d'un processus de dotation par concours CS-04. La Direction générale poursuivra la formation en langues officielles. De plus, la DGSI continuera de promouvoir un milieu de travail sain par l'entremise d'initiatives de sensibilisation à la santé mentale, d'équilibre travail/vie privée, de programmes de mieux-être et de formation de retour au travail.

**vii) Bureau de la
vérification et de
l'évaluation (BVE)
K. Saunders**

Les priorités au sein du BVE sont précisées par K. Saunders. La première priorité est de renforcer les processus de gouvernance et d'assurance de la qualité au sein du BVE. La deuxième priorité est d'améliorer la gestion de l'information du BVE en utilisant TeamMate pour améliorer la gestion des projets de vérification et d'évaluation, et de travailler avec la DGSi pour développer un site Espace de travail du savoir pour le BVE. La troisième priorité est de renforcer et d'améliorer la capacité interne du BVE d'appliquer les politiques du Conseil du Trésor en matière de vérification et d'évaluation grâce à des possibilités de perfectionnement professionnel et de perfectionnement en leadership. Au cours des prochains mois, le BVE déterminera les mesures à prendre pour relever les défis et saisir les occasions que présentent les résultats du SAFF et du SAAFF.

**Aucun suivi
nécessaire**

M. Dyck s'enquiert de l'état d'avancement des vérifications ministérielles en cours et de celles qui sont prévues pour les prochaines années. K. Saunders fait remarquer que les vérifications et les évaluations sont planifiées en consultation avec la haute direction et les exigences du SCT. K. Saunders a également confirmé qu'elle examinera la SST comme une vérification possible à ajouter au plan de vérification et d'évaluation intégrée au cours du prochain cycle de planification

**viii) Direction
générale des
affaires
publiques
(DGAP)
P. Leduc**

P. Leduc explique que la DGAP est un organisme de service interne et qu'elle fournit des conseils et un soutien en matière de communications au ministre, au sous-ministre et à toutes les directions générales en ce qui concerne les services et l'exécution des programmes du Ministère, y compris la gestion de l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Les priorités de la DGAP sont donc harmonisées avec toutes les priorités ministérielles et ont été mises à jour le 1^{er} avril 2018 :

**Aucun suivi
nécessaire**

- 1) Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des ressources humaines de la direction générale.
- 2) Faire connaître le Partenariat canadien pour l'agriculture (PCA).
- 3) Diriger la mise en œuvre ministérielle des initiatives du projet de loi C-58.
- 4) Favoriser l'élaboration de la Politique alimentaire pour le Canada et en faire la promotion.
- 5) Promouvoir les accords commerciaux en vertu de l'ALENA et du PTPGP, de même que les initiatives connexes.
- 6) Promouvoir et faire connaître les initiatives d'AAC visant à reconstruire la recherche et la science, y compris l'investissement de 70 millions de dollars.

7) Mettre en place une optique de confiance du public et l'intégrer dans les activités de communication.

À l'interne, la DGAP met l'accent sur la création d'un milieu de travail sain, respectueux et diversifié, axé sur la santé mentale et l'inclusivité. Des initiatives telles que des séances de bien-être Thé et Ted, des séances sur l'espace positif et un club de marche sont déjà en cours. Les résultats positifs de l'enquête la plus récente du SAFF montrent qu'en réponse à une question sur la sensibilisation du Ministère à la santé mentale, 90 % des membres du personnel de la DGAP ont donné des réponses positives.

Pour donner suite au point de la dernière réunion concernant les résultats du SAAFF de 2017 de la DGAP, P. Leduc indique que, même si le travail doit encore s'améliorer, la collectivité des SI d'AAC a obtenu un meilleur rendement global que la collectivité des SI de la fonction publique en ce qui concerne le mieux-être en milieu de travail, la réduction du harcèlement et de la discrimination et les questions sur Mon milieu de travail.

**ix) Direction
générale de la
gestion intégrée
(DGGI)
P. Corriveau**

P. Corriveau donne un aperçu des priorités de la DGGI. La santé mentale en milieu de travail continue d'être une priorité pangouvernementale, comme l'indique le plus récent rapport du greffier. La Direction générale a obtenu des notes généralement positives dans le SAFF, et tout sujet de préoccupation sera abordé dans la Stratégie de gestion des personnes. Il est spécifiquement noté qu'une approche sur mesure pour traiter les résultats en matière de harcèlement sera élaborée. Le soutien pour Phénix et la rémunération est une autre priorité, notant que le Ministère s'est joint au nouveau système des équipes mixtes de paye de SPAC. Le Ministère a élargi le rôle de l'équipe de transfert de la rémunération pour inclure les fonctions de conseiller en rémunération et l'accès direct aux dossiers assignés par le Centre de services de paye. P. Corriveau souligne que la réinitialisation de la classification se poursuit et que le groupe PA sera le prochain groupe à examiner. L'exercice de mise à jour de la dotation se poursuit également, notant que l'accent est mis en particulier sur les approches souples et novatrices pour obtenir de meilleurs résultats et répondre aux besoins des clients. Attirer, retenir et perfectionner des FI professionnels et diversifiés est une initiative clé, grâce à l'examen du PPF1 et à l'utilisation de mécanismes de dotation externes comme le RPAF, le PFETE, etc. Il est également noté que le personnel est appuyé et encouragé à poursuivre son perfectionnement professionnel (c.-à-d. les désignations de CPA, le Programme conjoint de perfectionnement professionnel ACFP-BCG et CGI). P. Corriveau discute également du

**Aucun suivi
nécessaire**

Programme de pâturages communautaires, soulignant qu'il s'agit de la dernière année d'exploitation des trois pâturages restants. Toute autre activité liée aux pâturages sera administrée et contrôlée soit par Environnement et Changement climatique Canada, soit par le ministère provincial de l'Agriculture. On fait également remarquer que le directeur exécutif, Steve Suttie, prendra bientôt sa retraite de l'ACPM, ce qui lui permettra d'occuper ce poste pour une période de deux à quatre mois jusqu'à ce qu'il soit doté pour une période indéterminée.

**5. Activités de la
Semaine nationale
de la fonction
publique
A. Goldstein**

A. Goldstein donne un aperçu des activités ministérielles prévues pour la prochaine Semaine nationale de la fonction publique (SNFP). La SNFP, conçue pour promouvoir la fierté et la reconnaissance de la fonction publique du Canada, se déroulera du 11 au 15 juin à travers le pays, sous le thème permanent du SCT « Fiers de servir les Canadiennes et les Canadiens ». Toute la semaine, le Ministère offrira des Appréciation-o-grammes, des cartes sur lesquelles les employés peuvent écrire des mots de reconnaissance pour leurs collègues. À l'occasion du lancement, une célébration du « Crée ton propre sundae » sera organisée pour tous les employés du CACPA. L'équipe des RH planifie la cérémonie de remise des prix du Ministère, qui est prévue pour le 12 juin. Cette année, la Journée du mieux-être comprendra de nouvelles activités, dont une séance de yoga à l'heure du dîner, des activités de méditation et une séance d'aperçu du PAEF. L'équipe de la diversité et de l'inclusion accueillera une « Bibliothèque vivante » qui est une série de conversations qui auront lieu entre un livre vivant (un employé ayant une histoire à raconter) et des lecteurs intéressés. Comme les années précédentes, une journée de la semaine est consacrée aux activités de renforcement de l'esprit d'équipe de la Direction générale, qui aura lieu le dernier jour de la SNFP.

**Aucun suivi
nécessaire**

**6. Résultats du
Sondage auprès
des fonctionnaires
fédéraux de 2017
(DGGI)
C. Thompson**

C. Thompson donne un aperçu des résultats du SAFF de 2017. Les résultats au niveau ministériel ont été rendus publics à la fin de mars 2018, et les résultats au niveau des unités organisationnelles ont été publiés à la fin d'avril. Le taux de réponse d'AAC pour le SAFF de 2017 était de 61,1 %, tandis que la moyenne de la fonction publique était de 61,3 %. Bien qu'il s'agisse du taux de réponse le plus faible des récents sondages du SAFF, pour les deux sondages en 2017, le taux de réponse d'AAC a été proche ou même supérieur à la moyenne de la FP. L'analyse du taux de réponse le plus faible en 2017 a été effectuée par le BDPRH, et la raison la plus souvent invoquée pour expliquer l'absence de réponse a été

**Aucun suivi
nécessaire**

attribuée à la charge de travail ou à la pression du travail, et non au sentiment de lassitude à l'égard du sondage (4 %). Il est noté qu'il s'agira d'un élément à surveiller au fur et à mesure que le sondage se transforme en exercice annuel à l'avenir. Dans l'ensemble, la FP a eu une tendance positive de 2014 à 2017, avec des augmentations dans plusieurs des mêmes domaines qu'AAC. Les employés de la FP sont plus positifs qu'en 2014 au sujet de l'habilitation, de la possibilité d'un meilleur équilibre travail-vie personnelle et de leur capacité de gérer leur charge de travail. Plus de 4 répondants sur 5 estiment également que leur emploi correspond bien à leurs compétences/intérêts, et la plupart des employés estiment qu'ils travaillent dans un milieu de travail respectueux, bien que 18 % indiquent avoir été harcelés.

En ce qui concerne les résultats d'AAC au sondage de 2017 par rapport à celui de 2014, AAC a continué de s'améliorer tant par rapport aux résultats de 2014 à AAC que par rapport à la moyenne de la fonction publique dans son ensemble. Le rendement du Ministère a également été plus positif comparativement à celui d'organisations de taille et de mandat similaires. Le domaine de l'habilitation et de l'appui au comportement innovateur avait traditionnellement été un domaine de force pour le Ministère, et il a poursuivi dans cette voie pour ce sondage. De solides progrès ont également été réalisés dans le domaine de la perception du perfectionnement des employés et de l'accès aux possibilités. Le contexte de restrictions budgétaires en 2014 pourrait avoir contribué à cette amélioration. Bien que le système de rémunération et l'expérience des employés en matière de rémunération aient été une source majeure de stress au sein de l'organisation et dans l'ensemble de la FP, le seul élément positif tiré des résultats sur la rémunération et les avantages sociaux est que les employés semblent reconnaître le soutien interne fourni par rapport aux expériences observées dans d'autres ministères. De plus, les résultats en matière de harcèlement se sont améliorés pour tous les groupes visés par l'EE par rapport aux résultats du SAAFF de 2017 et pour les minorités visibles et les employés autochtones par rapport aux résultats du SAFF de 2014. Compte tenu des résultats disponibles au niveau de l'unité organisationnelle, l'analyse préliminaire montre que les améliorations par rapport au SAFF de 2014 pour la DGST sont un facteur clé de la tendance générale positive observée pour l'ensemble du Ministère.

L'écart négatif le plus important entre les résultats d'AAC et ceux de la fonction publique est de 5 % – lié à la perception qu'ont les superviseurs du soutien nécessaire pour remédier au mauvais rendement. AAC était

également inférieur de 2 % à la moyenne de la fonction publique en ce qui concerne le trop grand nombre d'étapes d'approbation et les possibilités de promotion perçues. C. Thompson fait remarquer que même si certains de ces écarts ne semblent pas statistiquement importants, même si le Ministère obtient de meilleurs résultats que la FP sur de nombreuses questions, cela ne signifie pas que le Ministère est satisfait des résultats. En examinant de plus près les résultats du harcèlement et de la discrimination, dans les deux derniers sondages, AAC a mené la moyenne de la FP pour le harcèlement et la discrimination, mais le taux est maintenant égal à la moyenne de la FP. Le mieux-être en milieu de travail est un autre domaine dans lequel AAC aimerait aussi susciter des changements positifs continus. Les résultats ont également affiché une légère tendance à la baisse en ce qui a trait au respect du milieu de travail et à la satisfaction des employés quant à la façon dont les problèmes interpersonnels sont résolus.

Le Ministère poursuivra l'analyse des résultats du SAFF de 2017 et appuiera les directions générales et les réseaux d'employés au moyen de troupes de résumé des résultats. L'existence de différences entre les directions générales donne à penser qu'une combinaison de mesures à l'échelle de la Direction générale ou locale et d'approches à l'échelle du Ministère sera la meilleure façon de répondre aux intérêts des employés. Comme première étape vers l'élaboration de ces plans, des ensembles de résultats détaillés ont été fournis aux chefs de directions générales pour leurs directions générales, ainsi que pour toutes les organisations de niveau directeur général au sein de leurs directions générales et pour tous les centres de recherche. L'objectif de cette information est d'informer et de permettre des discussions transparentes sur les résultats avec tous les employés. Un sondage annuel de la fonction publique sera lancé en août 2018, ce qui permettra de suivre l'évolution des réponses au fil du temps.

**7. Problèmes de performance en matière de TI, points reportés (DGSi)
M. Lessard**

M. Lessard fait le point sur les activités récentes et courantes en vue d'améliorer les problèmes de performance. L'amélioration des services réseau et de l'accès aux fichiers de bureau pour les employés à l'échelle nationale continue d'être une priorité, et la DGSi a demandé que la vitesse d'Internet soit augmentée. La Direction générale est sur la bonne voie pour le plan de renouvellement du cycle de vie de cinq ans, puisqu'elle aura remplacé plus de cinq mille postes de travail d'ici 2019. La DGSi est en phase de test de la mise à niveau vers Windows 10 et Office 2016 pour environ 7 200 postes de travail connectés au réseau. Le déploiement devrait s'achever à la fin du T2 2018-2019.

Aucun suivi nécessaire

La Direction générale continue également de répondre au besoin en matière de solutions de stockage pour la science, en collaborant avec la DGST pour l'acquisition de dispositifs de stockage à l'accès direct (SAD), ainsi qu'en explorant la capacité de stockage sur le nuage.

En avril 2018, 30 % des comptes d'utilisateurs d'AAC ont migré vers @canada.ca, et les autres comptes d'utilisateurs continuent d'avoir une adresse @agr.gc.ca. La DGSi continue de maintenir le double environnement de courrier électronique puisque SPC s'est engagé à terminer la migration des autres comptes de courrier électronique d'AAC. AAC avait demandé que cette activité reprenne le plus tôt possible, et SPC a récemment confirmé que la migration devrait commencer en septembre 2018 et qu'elle devrait se dérouler sur environ trois semaines. Enfin, une procédure de nettoyage des comptes de courrier électronique inactifs est également en place.

Prochaine réunion

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