

Compte rendu des décisions
Comité national de consultation patronale-syndicale
(CNCPS)
1400, chemin Merivale (T3-1-351)
30 mai 2018, de 9 h à 16 h

1. Mot de bienvenue et introduction

Président du conseil : Paul Glover, président, Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

- Fabian Murphy, président national du Syndicat de l'agriculture de l'AFPC prononce le mot d'ouverture, fait part de son plaisir d'être de retour à la table de consultation et exprime sa gratitude pour la traduction simultanée.
- Hussien Bashah remplace D^{re} Lina Johansson à titre de président intérimaire de l'équipe de consultation AFPC-IPFPC et exprime sa gratitude pour le rôle qu'il assume à cette table.
- Paul Glover fait des observations préliminaires au nom de l'Agence, souhaite la bienvenue aux participants du Syndicat de l'agriculture (AFPC), de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), donne la parole aux nouveaux membres qui sont autour de la table et leur demande de se présenter. Il aborde les aspects positifs des résultats du sondage du CNCPS et les points qu'il reste à améliorer, comme la mise en commun des documents à l'avance et la façon dont nous établissons des liens avec les niveaux inférieurs. Il indique que les premières consultations ont été bénéfiques et remercie les participants pour leur collaboration efficace et les dialogues productifs qui aident à résoudre les problèmes ensemble. Il évoque les résultats du sondage effectué auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) sur la confiance dans la haute direction et le comité, indique que nous continuerons à les prendre en considération, et demande des commentaires au syndicat.
- Pour ce qui est de l'ordre du jour pour la journée, Hussien Bashah demande que le point qui les concerne soit traité dès le début, et Paul Glover en convient.
- Fabian Murphy demande si le président a des commentaires sur la déclaration du ministre MacAulay selon laquelle l'ACIA serait « intégralement financée ». Le président répond qu'il apprécie que cette question soit soulevée et se dit optimiste au vu de certains points ambitieux que le gouvernement a à l'ordre du jour, notamment la croissance des exportations et des importations.
- Le compte rendu des décisions du 1^{er} novembre 2017 a précédemment été approuvé par les coprésidents.
- France Pégeot, vice-présidente exécutive de l'ACIA se présente et parle de ses antécédents et des activités de sensibilisation qu'elle a menées jusqu'ici, et fait part de sa satisfaction de participer à sa première réunion du CNCPS.

Passage en revue des mesures de suivi prises par le CNCPS en novembre 2017

- Les procès-verbaux des dernières réunions de la haute direction de l'ASFC/ACIA ont été transmis aux présidents syndicaux le 1^{er} mai et nous continuerons de procéder ainsi dès qu'ils seront disponibles.
- L'ACIA accepte de publier dorénavant sur Merlin les procès-verbaux des comités suivants : CNCPS, direction générale des ressources humaines, et CCPS de la Direction générale des opérations. En ce qui a trait au CCPS du personnel réparti sur le territoire (CNP), Hussien indique que cela n'est peut-être pas nécessaire et que ces procès-verbaux seront retransmis.
- Les résultats du sondage de CCPS sont partagés et la circulation de l'information doit être améliorée. Fabian fait remarquer que les messages clés élaborés après la dernière réunion ont été très utiles pour transmettre tôt l'information. On suggère d'envisager de les incorporer dans le mandat pour qu'ils soient bien saisis.
- Les syndicats expriment leurs préoccupations quant aux problèmes de dotation au sein de la Direction générale des opérations au Québec. Les membres des syndicats expriment leurs préoccupations au sujet du népotisme. Paul Glover confirme que des mesures seront prises pour examiner ces allégations et réagir à toute constatation de façon adéquate. L'ACIA travaille à un plan d'action avec l'équipe de la haute direction au Québec; ce plan sera transmis au syndicat et au personnel.
- Le point sur les leçons retenues des griefs a été transmis au CCPS de la DGRH. Les Relations de travail s'efforcent d'évaluer et de compiler les leçons retenues des griefs et des interprétations des décisions de tribunaux en vue d'élaborer des outils

et des formations pour les gestionnaires. Les renseignements seront publiés sur Merlin dans la mesure autorisée et sous réserve des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Fabian reconnaît le travail significatif accompli des deux côtés pour traiter les griefs existants et remercie tout le monde des efforts déployés.

- En ce qui concerne le perfectionnement professionnel, ce point a été affecté au Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle. D' Ayman Soryal fait remarquer que pour participer aux conférences de ce type, il faut obtenir l'approbation d'un gestionnaire. Il ajoute qu'une directive ou une communication est nécessaire pour s'assurer que les employés sont libres d'y assister.
- Fabian Murphy fait part d'un problème lié à l'une des mesures de suivi qui figurent sur la première page du compte rendu des décisions concernant le népotisme au Québec et demande à Nicole Bouchard-Steeves de parler hors ligne des efforts continus qui sont déployés à cet égard.
- Paul Glover termine la discussion sur les mesures de suivi en louant l'efficacité avec laquelle nous avons pu les examiner, le travail accompli par le Comité et la façon dont les choses progressent. Fabian Murphy partage les mêmes sentiments.

Mesures de suivi

- Le compte rendu du Comité de consultation patronal-syndical (CCPS) est approuvé; il sera traduit et publié sur Merlin. Hussien Bashah vérifiera une fois de plus si ce procès-verbal du CNP doit aussi y être publié.
- Le groupe de travail sur le cadre du CCSP examinera les pratiques exemplaires afin d'améliorer la circulation de l'information et étudiera la suggestion d'incorporer et de saisir la nouvelle pratique concernant les messages clés dans le mandat.
- Les leçons retenues des griefs continuent d'être partagées avec le CNCPS dans un point en annexe visant à faire part des progrès accomplis.
- Le problème de communication avec les gestionnaires concernant le perfectionnement professionnel fera l'objet d'une discussion au sein du Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle.
- Les mises à jour continues sur la Plateforme de prestation électronique des services (PPES) seront partagées lors des futures réunions du CCPS.

Points permanents

2. Phénix

Présentatrice : Nancy Martel, directrice exécutive, Services des ressources humaines, ACIA

Objet

- Faire le point sur les problèmes actuels liés à Phénix.

Principaux points de discussion

- Nancy Martel parle de la formation obligatoire et affirme qu'elle est nécessaire et devrait être accrue au-delà des 50 % actuels – le système ne fonctionne pas très efficacement dans le cas des anciennes ou dernières transactions. Elle indique que le choix du moment est important et qu'une campagne va être lancée pour cibler les messages et la formation sur des mesures spécifiques (p. ex., brèves vidéos permanentes sur les affectations ou les heures supplémentaires).
- Nancy parle de la réorganisation au sein de sa direction et explique que son équipe sera divisée en trois équipes : la première sera composée d'agents accessibles en direct sur une ligne téléphonique, la deuxième traitera les cas actuels et nouveaux et la troisième gèrera l'arriéré. Elle reconnaît que les cas sont nombreux, mais que l'on observe des progrès. La nouvelle réorganisation fonctionne et progresse comme il se doit. Nancy demande des suggestions sur la façon d'appuyer les membres. Le système a encore ses limites.
- Houman Vafaie demande comment les syndicats pourraient fournir des commentaires (par courriel). Nancy répond que n'importe quel format ou plateforme conviendrait. Elle indique qu'une nouvelle adresse de courriel sera fournie pour le Centre de services de paye, ainsi qu'une ligne téléphonique sur laquelle les conseillers en rémunération répondront en direct.
- Rick Cormier demande comment les inspecteurs de l'abattage pourront suivre une formation étant donné les problèmes d'accès et de temps qui affectent déjà la formation obligatoire. Rick demande si nous sommes en mesure de communiquer

avec l'employé et de faire le suivi des cas. Nancy précise qu'il y a 33 conseillers en rémunération pour l'équipe. Elle fait également remarquer que certains problèmes ne sont pas du ressort de l'ACIA, que nous gérons les cas prioritaires et que nous ne pouvons pas contrôler la charge de travail de SPAC.

- Rick interroge Paul Glover sur les coûts de Phénix. Paul répond que le financement pour 33 ETP a été mis de côté, mais que le nombre de cas à régler a diminué pendant un moment puis a augmenté de nouveau. Ce n'est donc pas une bonne chose parce qu'il ne s'agit pas d'une situation provisoire; il est nécessaire de stabiliser l'effectif, car nous continuons à perdre du personnel recruté par d'autres ministères. Paul réitère que le coût n'a pas augmenté, mais que cela prendra maintenant plus de temps pour le stabiliser.
- D' Ayman Soryal fait remarquer que la réorganisation a été une bonne initiative et que le fait d'avoir quelqu'un à qui poser les questions représente un progrès notable; il demande s'il y aura un courriel générique que l'on pourra recommander entretemps. Nancy ajoute que la réorganisation a déjà commencé et suggère de continuer à signaler les problèmes de cette façon. Un nouveau portail des RH sera élaboré pour aider davantage et permettre le tri dans un futur proche.
- Fred Jamieson s'informe sur la formation officielle (c.-à-d. pour remplir les formulaires de rapport sur les acquisitions). Il indique que les membres font preuve de patience, qu'ils envoient leurs formulaires de rapport sur les acquisitions. Il pose la question suivante : S'ils n'obtiennent aucune réponse, doivent-ils en faire leur deuil? Il souligne qu'il sera important d'établir les attentes et les limites en matière de communication.
- Paul Glover remercie l'équipe de Nancy pour son travail et indique que le fait que les employés de l'ACIA puissent communiquer avec une vraie personne au téléphone aidera grandement l'ACIA à prendre soin de ses employés. Il indique que nous souhaitons résoudre et empêcher les problèmes et tout particulièrement éviter les épreuves à long terme ou à court terme. Il reconnaît que plus le temps passe, plus les gens sont contrariés. Paul Glover ajoute que nous devons nous concentrer sur la résolution des cas, pas le problème, car c'est ce qui a fait que tout s'est enchaîné. Cela pourrait prendre un peu plus de temps, mais l'objectif est de résoudre le problème côté frontal.
- Rick Cormier mentionne que plusieurs gestionnaires n'ont pas reçu la formation. Paul fait remarquer que l'on se concentre maintenant sur ces gestionnaires, et que l'on vérifie auprès d'eux si la formation a été suivie.
- Hussien Bashah demande alors si un plan de travail est nécessaire pour les nouvelles conventions collectives. Nancy indique que les discussions ont déjà été entamées avec SPAC et l'ACIA et que les leçons apprises auprès de l'administration publique centrale ont été appliquées pour s'assurer que tout se déroule sans problème.

Mesures de suivi

- Aucune.

3. Santé mentale

- Présentatrices : Chantal Seeton, directrice exécutive, Direction de la diversité et de la santé en milieu de travail et Jennifer Nasrallah, gestionnaire, Santé mentale et bien-être

Objet

- Fournir une mise à jour au Comité concernant les travaux en cours de l'ACIA sur la santé mentale.

Principaux points de discussion

- Chantal Seeton présente Jennifer Nasrallah à titre de nouvelle gestionnaire, Santé mentale et bien-être.
- Elle fait part au Comité des progrès accomplis à l'ACIA concernant le dossier de la santé mentale. Elle indique que le sous-comité du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail affecté au dossier de la santé mentale s'est réuni sept fois depuis le mois de novembre.
- Le Comité a mis l'accent sur les cinq facteurs psychosociaux essentiels reconnus comme étant les plus préoccupants pour l'Agence et a approfondi ses recherches en menant une analyse de carence concernant ces facteurs, y compris un examen des cinq principales politiques qui ont une incidence sur la santé et la sécurité psychologiques.
- Le Comité a commencé à planifier la mesure que l'Agence devrait prendre pour traiter les risques relevés et on en saura bientôt plus à ce sujet.
- Chantal souligne que dans le cadre du travail du Comité, certaines des populations vulnérables de l'Agence

comprenaient les personnes handicapées, les employés d'établissements de tiers et les vétérinaires, et que les régions clés comprenaient le Manitoba, l'Î.-P.-É., l'Alberta et l'Ontario.

- Chantal mentionne également qu'une stratégie de communication conjointe a aussi été élaborée.
- Les prochaines étapes consisteront à travailler sur le plan d'action pendant l'automne afin de déterminer l'investissement qui s'avérerait le plus judicieux pour l'Agence et la mesure qui est ciblée.
- Paul Glover demande quand nous serons en mesure de procéder à la mise en œuvre. Chantal répond que la prochaine réunion du Comité est prévue pour juin et que la réunion du CONSST est prévue pour la fin du mois de juillet afin de mettre la dernière main au plan d'action. La stratégie et le plan d'action devraient être prêts à la fin de l'automne.
- Rick Cormier remercie Chantal et précise que le groupe du sous-comité fait un bon travail. Il demande combien d'employés ont suivi la formation en ligne. Chantal indique qu'elle se procurera les données et les communiquera à la prochaine réunion du sous-comité.
- Hussien Bashah demande pourquoi le Comité en matière de santé et de sécurité effectue des évaluations psychologiques en plus des évaluations physiques. Chantal répond qu'une approche similaire du recensement des risques physiques est utilisée pour les risques psychologiques et c'est ce que fait tout d'abord le comité national en vue de fournir ensuite un document d'orientation aux comités de santé et de sécurité sur la façon de procéder au niveau de la région et au niveau local.
- Fred Jamieson exprime le besoin d'avoir une approche de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui soit spécialement étudiée pour notre stratégie en santé mentale car il n'y a pas encore d'outils et ces cas ne sont pas faciles. Il loue le travail de sensibilisation.
- Après un examen sommaire, Fabian Murphy demande pourquoi les vétérinaires ont été cernés. Chantal explique que le Comité a tenu une discussion approfondie à ce sujet, et il semblerait qu'ils siègent essentiellement dans un établissement tiers et traitent en face à face avec les tiers. Rick Cormier ajoute que lorsqu'ils se rendent dans les fermes et les abattoirs pour effectuer les tests, les inspecteurs de la santé des animaux rencontrent des fermiers qui ne sont pas faciles.
- D' Ayman Soryal souligne que la visite rendue par le président au CONSST a été appréciée et a eu des répercussions très positives.

Mesures de suivi

- Chantal fournira les données sur la formation offerte en ligne sur la santé mentale lors de la prochaine réunion du sous-comité sur la santé mentale.

4. Initiative d'optimisation du milieu de travail de l'agence (IOMTA)

❖ Présentatrice : Nancy Fahey, directrice exécutive, Direction de la gestion des biens et de la sécurité, ACIA

Objet

- Fournir une mise à jour au Comité sur l'initiative d'optimisation du milieu de travail de l'agence (IOMTA).

Principaux points de discussion

- Nancy Fahey présente un exposé sur l'initiative et les discussions ouvertes destinées aux employés.
- Elle indique que le syndicat participe à chaque projet phare et que des délégués syndicaux ont été choisis par les dirigeants syndicaux.
- Elle mentionne que ces derniers ont été tenus à jour et informés bien à l'avance. Le Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) reçoit une mise à jour tous les trimestres.
- N Fahey parle des discussions ouvertes et de leur objectif qui consiste à faire participer les employés afin d'obtenir les meilleures solutions. Elle résume les commentaires des employés de première ligne sur ce qu'ils ont entendu.
- Elle parle de l'évaluation de la satisfaction des employés et de la façon dont celle-ci s'appuie sur les discussions ouvertes et sur les défis identifiés auxquels sont confrontés les lieux de travail, y compris les enjeux de nature systémique qui doivent être pris en compte et le plan d'action pour les affronter.
- N Fahey mentionne également l'échange d'information avec les syndicats par l'intermédiaire de GCconnex et de bulletins

ainsi que la nécessité de rendre systématique cette communication d'information.

- D' Ayman Soryal indique qu'il est nécessaire que la communication soit bilatérale, que les employés attendent des réponses aux préoccupations soulevées lors des discussions ouvertes et que l'équipe du projet a besoin de revenir en arrière. N Fahey mentionne que certains enjeux sont complexes et prendront du temps (p. ex. la signature numérique).
- Fred Jamieson déclare qu'il existe de nombreux renseignements concernant le complexe Skyline, mais aucune indication concernant le calendrier ou les personnes qui y travailleront. N Fahey explique que des décisions ont été prises et qu'une ébauche de message doit être envoyée très prochainement aux vice-présidents de la part du vice-président de la Direction générale des services ministériels. Les ressources humaines iront travailler dans le complexe Skyline. Ils déménageront dans l'édifice Tupper à titre de locaux transitoires et se réinstalleront dans le complexe Skyline.
- Fabian Murphy pose des questions sur les leçons retenues de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), les équipes de l'organisation des secours de l'immeuble (EOSI) et les défis de nature systémique. N Fahey répond qu'ils tirent des enseignements de l'expérience de SPAC, que la sécurité incombe à chaque équipe de projet qui rend compte aux EOSI et qu'ils peuvent les faire participer à la discussion au fur et à mesure du déploiement de l'initiative.
- F Murphy demande quel projet sera lancé après le bureau phare. Paul Glover indique que l'ACIA est le premier organisme à véritablement faire participer les employés et que de nombreuses personnes observent cette expérience qui contribuera à établir de nouvelles normes. Il explique que l'Agence marquera une pause après l'achèvement du bureau phare, fera une évaluation puis prendra une décision. Il fera participer les syndicats à ce moment.
- Hussien Bashah fait part d'une augmentation du niveau de stress et des répercussions sur la santé mentale dans les ministères qui ont déjà exécuté ce type de projet et estime que cela devrait être pris en compte avant d'aller plus loin. N Fahey répond que les expériences précédentes des autres ministères n'avaient pas fait participer les employés, ce qui explique pourquoi l'Agence a adopté la présente approche afin de diminuer le niveau d'anxiété et fait intervenir un gestionnaire du changement.
- Milton Dyck demande si des discussions ouvertes sont prévues pour les employés des RH. N Fahey indique qu'elle enverra des invitations pour les discussions ouvertes de la semaine suivante afin qu'ils puissent y participer. M Dyck indique qu'il n'est pas partisan de cette initiative et qu'il entrevoit de nombreux défis pour l'avenir. N Fahey répond qu'ils tiendront compte des leçons retenues et que les défis seront relevés dès le début de l'initiative. P Glover ajoute qu'ils adopteront une approche pragmatique pour la recherche de solutions et qu'ils œuvreront afin d'en trouver. Il rappelle que l'option de repli est l'initiative Milieu de travail 2.0 étant donné que l'ACIA ne respecte pas cette norme.
- Cette option de repli n'est pas satisfaisante et cette nouvelle initiative permet plutôt de concevoir ce dont les employés ont besoin. Il indique qu'il est sensible à leurs préoccupations et qu'il continuera à travailler afin de trouver des solutions.
- Il indique que ce point demeurera en permanence à l'ordre du jour.

Mesures de suivi

- Aucune mesure de suivi.

Affaires nouvelles

5. Point sur les efforts déployés par l'Agence pour moderniser et améliorer la communication par les services sans fil

❖ Point demandé par : IPFPC

Présentateurs : Hussien Bashah, président intérimaire, équipe nationale de consultation de l'ACIA, IPFPC/AJ Preece, vice-président, Direction générale du développement des affaires, des services et de l'innovation, ACIA

Objet

- Discuter des travaux et plans en cours pour améliorer la connectivité des outils de communication dont se servent les employés sur le terrain.

Principaux points de discussion

- AJ Preece fait le point sur la stratégie mobile. Il présente Guy Charron, directeur de la mobilité.
- AJ Preece parle de la stratégie de retrait des anciens BlackBerry 5 et de certains BlackBerry 10 et de leur

remplacement par le Samsung 8. Des tablettes sont aussi prévues tout comme des ordinateurs portatifs qui sont compatibles avec les dispositifs mobiles. Une équipe a été constituée afin de travailler sur ce sujet.

- L'accent est mis sur l'accroissement de l'accessibilité, de la simplicité et de la facilité d'accès.
- Ils tiennent compte des discussions ouvertes et sont à l'écoute de SPAC et de SPC. Ils apportent des changements aux fournisseurs et aux processus administratifs.
- AJ Preece indique qu'une équipe restera sur place pendant un certain temps afin d'apporter son aide pendant la transition. Plus de 220 superutilisateurs ont participé aux essais.
- H Bashah indique qu'il entend que les employés continuent d'avoir des problèmes après la fin des essais. Ils doivent utiliser leur courriel personnel dans la mesure où leur BlackBerry ne fonctionne pas. H Bashah informe qu'il existe des problèmes de connexion au réseau et demande quand la nouvelle mise en œuvre doit avoir lieu. Guy Charron confirme qu'elle n'est pas mise en œuvre et qu'il travaille au cas par cas. Il devra s'assurer de la connectivité et des signaux. P Glover indique qu'il examine une approche qui permettrait de continuer à travailler hors ligne lorsqu'il n'y a pas de connexion (p. ex. Terre-Neuve-et-Labrador)
- F Murphy fait part de ses préoccupations concernant le fait que les vidéoconférences font partie du programme et demande s'il a été envisagé d'utiliser Skype à des fins professionnelles. AJ Preece indique qu'il y a des problèmes de bande passante et espère qu'elle pourra être élargie à mesure qu'ils recevront du financement.

Mesures de suivi

- Ce point sera remis à l'ordre du jour du Comité national de consultation patronale-syndicale, l'année prochaine.

6. Cadre de mobilisation des intervenants

❖ Point demandé par : ACIA

❖ Présentatrice : Tanya Day, directrice exécutive, Direction des communications organisationnelles et électroniques, ACIA

Objet

- Présenter le Cadre de mobilisation des intervenants.

Principaux points de discussion

- Tanya Day indique que le cadre s'inscrit à la suite de la Roue du groupe de travail sur la mobilisation qui a été abordée précédemment et qu'il s'agit de mobiliser non seulement à l'externe, mais également à l'interne.
- Il doit aider l'Agence à être mieux coordonnée, à réduire les doublons, à être plus rigoureuse et à garantir que les employés sont informés en premier afin d'éviter les surprises.
- T Day invite les agents négociateurs à faire part de leurs commentaires et indique qu'ils envisagent de concevoir de nouveaux outils et d'établir des pratiques exemplaires.
- Une partie du cadre aborde ce que nous faisons bien et ce que nous pouvons améliorer.
- Elle parle du lancement d'un site SharePoint afin de recueillir les renseignements. Les sondages en ligne sont une aide, mais les entrevues en personne donnent de meilleurs résultats.
- La définition évolue en fonction des commentaires et les suggestions sont les bienvenues. Responsabilité – Il s'agit d'une responsabilité partagée de toutes les parties prenantes.
- Certaines des solutions suggérées sont mises à l'essai – Les outils sont en ligne sur Merlin.
- Des sprints de solution se déroulent actuellement – Il reste cinq semaines jusqu'à la fin du sprint.
- P Glover déclare qu'il s'agit de renforcer la cohérence et que si l'on mobilise ou consulte les employés, nous nous inscrivons sérieusement dans cette continuité – Nous devons tenir compte de ces commentaires.
- F Murphy indique qu'il entrevoit d'éventuels enjeux avec les agents négociateurs dans la mesure où ils n'ont pas accès à Merlin et ne peuvent consulter les renseignements. Il soutient cependant une approche plus uniforme.
- A Soryal indique qu'il constate des améliorations en matière de collaboration et se dit extrêmement satisfait des discussions au cours de cette réunion ou du CONSST.
- Milton Dyck demande des précisions sur les points d'accès et les sprints. AJ Preece explique qu'il s'agit de centres d'innovation qui adoptent des idées afin de rechercher des solutions pendant un court laps de temps (30, 60 ou 90 jours)

et font rapport sur les résultats – C'est un échec ou un succès.

- M Dyck déclare que les syndicats devraient être consultés avant les employés et devraient participer au processus. Il s'inquiète que les syndicats risquent de ne pas participer aux consultations auprès des agents négociateurs.
- P Glover parle de donner le ton avec la direction afin de collaborer avec nos employés en vue d'instaurer une culture qui comprend si nous allons réussir. Nous devons travailler ensemble et écouter les employés ou leur donner une chance de communiquer leurs idées. P Glover indique que nous devons trouver une façon de garantir que les agents négociateurs sont consultés sur les grands défis.

Mesures de suivi

- Aucune mesure de suivi.

7. Cadre de planification stratégique des RH

Point demandé par : ACIA

Présentatrice : Darlène de Gravina, vice-présidente, Direction générale des ressources humaines, ACIA

Objet

- présenter le projet de cadre de planification stratégique des RH proposé afin de faire mieux comprendre la façon dont l'Agence propose d'approcher la planification des RH.

Principaux points de discussion

- Darlène de Gravina présente le tableau de bord du cadre de planification stratégique des RH et indique qu'il sera utilisé pour la planification générale de toutes les initiatives de l'Agence en matière de RH. Elle rappelle qu'il s'agit de constituer un effectif mobilisé composé d'employés ayant voix au chapitre, de mettre en place une gestion du changement efficace et d'établir des plans et des échéances réalistes.
- F Murphy déclare que cela semble un plan intéressant et demande s'il a été envisagé dans le cadre de l'adoption prochaine du *Règlement sur la salubrité des aliments au Canada* (RSAC). D de Gravina et P Glover répondent qu'en effet il est prévu que toutes les initiatives auront recours à cette stratégie.
- A Soryal s'enquiert du principe d'innovation et demande si D de Gravina peut donner plus d'exemples. D de Gravina répond qu'il sera mis en œuvre pour les outils et les espaces de travail, comme lorsque l'on envisage de moderniser certains outils pour plus de mobilité, comme les équipes virtuelles travaillant dans des régions plus isolées. A Soryal indique que les RH devraient veiller à ce que les communications destinées à la direction se fassent par l'intermédiaire du CCPS. P Glover déclare que la communication des décisions prises lors de ces réunions devrait incomber au présent comité (et non aux RH) afin d'en garantir l'uniformité.
- P Glover rend hommage à Mary Gardiner et Colleen Barnes pour l'établissement de l'approche axée sur le personnel et indique qu'il est stupéfait du dévouement des employés envers l'Agence. En retour, notre engagement doit prendre la forme de meilleurs outils de communication. Si nous commençons par la dimension humaine, chaque élément devrait ensuite se mettre en place. Les gestionnaires doivent gérer et déléguer les décisions et Colleen travaille ardemment afin de renforcer cette capacité de surveillance.
- Maryse Valiquette déclare qu'elle est heureuse de constater ce leadership et demande s'il est prévu de modifier la culture dans la mesure où certains gestionnaires continuent de travailler à l'ancienne, c.-à-d. en faisant preuve de manque de respect et de transparence. P Glover déclare qu'on crée une nouvelle culture en établissant des attentes claires en matière de respect, de transparence, de mobilisation et de consultation qui permettent d'aboutir à de meilleurs résultats. Nicole Bouchard-Steeves déclare aussi que nous devons continuer à évoluer et à changer. Elle essaie de promouvoir une mobilisation précoce et est parvenue à certains succès, mais ils ont nécessité d'importants efforts. Cela prendra du temps, mais nous sommes sur la bonne voie.
- Houman Vafaie demande ce qu'il en est de la formation et de l'utilisation des outils numériques dans la mesure où nous dirigeons les personnes en partant du principe que la TI connaît une révolution. P Glover répond que le rythme s'accélère et que nous devons passer à la vitesse supérieure. Nous allons devoir devenir une organisation axée sur l'apprentissage afin de pouvoir garder la cadence. À l'heure actuelle, la formation ne fonctionne pas aussi efficacement qu'elle le devrait. Nous devons en parler et examiner la façon dont nous planifions notre formation.

- Fred Jamieson déclare qu'il est nécessaire que nous restions concurrentiels en matière de rémunération afin de maintenir les employés en poste. Il indique que l'ACIA embauche les éléments les meilleurs et les plus brillants, mais que nous devons les retenir. Les salaires doivent être concurrentiels et nous avons pris du retard par rapport à l'administration centrale en ce qui concerne le calendrier de nos négociations. Il parle de l'initiative de classification des SR et de la nécessité d'entreprendre des initiatives par petites étapes dans la mesure où les initiatives longues frustrer les employés, particulièrement les plus jeunes qui s'attendent à ce que tout soit rapide. P Glover convient que l'ACIA et l'IPFPC font face à un défi dans la mesure où tous les employeurs distincts doivent attendre que l'administration centrale établisse un modèle en matière de taux de rémunération avant de pouvoir entamer leurs négociations. Nous devons penser à long terme et gérer les attentes. Il convient que cela constitue un défi et que si nous voulons être un employeur de choix, nous devons leur donner des raisons de rester et gérer leurs attentes. Si les rémunérations sont importantes, la nature et la qualité du travail comptent aussi et contribuent à favoriser le maintien en poste des employés.

Mesures de suivi

- Aucune mesure de suivi.

8. Livre blanc sur l'inspection de l'avenir : prochaines étapes

- Point demandé par : AFPC
- Présentateur : Fabian Murphy, président national, Syndicat de l'Agriculture, AFPC

Objectif

- Discuter de la position que l'ACIA envisage d'adopter dorénavant à l'égard de l'effectif et des postes prévus.

Principaux points de discussion

- Fabian Murphy se montre sceptique à l'égard du livre blanc. Il explique qu'il apprécie le fait qu'on l'a invité à participer aux conversations, aux consultations et aux projets, et précise que l'on pourrait encore déployer plus d'efforts pour favoriser la participation puisque des membres ont déjà soulevé certains enjeux. Paul Glover explique que nous ne sommes pas obligés de nous en tenir au livre blanc, mais que nous devons poursuivre le processus et offrir de la formation. Il demande à Darlène de Gravina de travailler en collaboration avec les agents négociateurs afin d'élaborer un plan avant la réunion du CNCPS puisque l'ACIA est sensible à leurs préoccupations et au fait qu'ils ont fait part de leur scepticisme.
- Nicole Bouchard-Steeves explique que les auteurs du livre blanc étaient avant-gardistes. Ils l'ont rédigé il y a quelques années pour rassurer les membres du personnel et leur donner la certitude que nous sommes prévoyants et tournés vers l'avenir. Notre environnement va continuer d'évoluer, et nous continuerons à harmoniser le document avec les priorités stratégiques de l'Agence. Nicole Bouchard-Steeves signale que l'objectif consistait à avoir une main-d'œuvre souple et confiante. Nous devons continuer à pouvoir compter sur des personnes compétentes, qui travaillent au bon endroit et au bon moment, et qui accomplissent les bonnes tâches. Elle précise qu'il faut développer et améliorer la formation, tout en reconnaissant qu'il faut continuer à satisfaire aux besoins d'apprentissage sur place, grâce au soutien de pairs et de la direction. Nous voulons aussi être plus prévisibles à l'égard des mesures que nous prendrons lorsque le travail évoluera, en nous efforçant systématiquement de suivre certaines étapes et d'appliquer le principe fondamental selon lequel nous devons toujours rester à l'affût des occasions de réduire au minimum les répercussions négatives sur notre effectif, dans la mesure du possible.
- Paul Glover mentionne que les discussions semblent toujours tourner autour de la formation. Il demande à Darlène de Gravina de s'efforcer de mieux comprendre les préoccupations soulevées en ce qui a trait à la formation, et explique que nous devrions aborder cette question à l'occasion de la prochaine réunion du CNCPS. Il précise que la formation n'a pas toujours besoin d'être offerte dans une salle de classe, mais peut aussi être offerte virtuellement, par observation, sur le terrain, etc. Fabian Murphy mentionne qu'il aime bien se tourner vers l'avenir, mais que l'on accueille avec scepticisme la réduction de la charge de travail et le transfert de tâches effectuées par les inspecteurs vers l'industrie. Paul Glover reconnaît que ces changements suscitent le scepticisme, puisque l'Agence parle de transformation depuis des années, et précise que nous sommes sensibles aux besoins et aux perceptions des employés. Il cherche à rassurer Fabian en mentionnant que les changements ne visent pas à réduire les effectifs, mais

plutôt à moderniser l'organisation. Le monde est en train de devenir de plus en plus numérique et automatisé, et nous devons suivre cette tendance. Des discussions seront menées avec les syndicats, alors que nous préparons la bonne voie à suivre.

- AJ Preece mentionne que la nature de la formation est très différente dans un univers numérique. Elle se demande comment nous pourrions nouer des relations entre les inspecteurs et apprendre les uns des autres en travaillant virtuellement avec certaines des plateformes comme GCcollab ou GCconnex. Les communications sont descendantes, ascendantes ou horizontales, et nous devons comprendre comment on peut commencer à se créer un centre personnel d'activités pour communiquer d'une telle façon en ce qui a trait à la formation.
- Milton Dyck précise que l'objectif du point actuel est de discuter de la réduction de l'effectif, de l'évolution de la nature du travail effectué par les employés, et des facteurs de stress évoqués par les membres à l'échelle locale et régionale. Il veut en savoir plus à l'égard de notre réflexion sur l'avenir (p. ex., niveaux de dotation, transition des employés, réaménagement des effectifs, etc.). Il voudrait aussi savoir si l'on a communiqué un plan contenant ces éléments. Paul Glover affirme à nouveau que les employés sont trop importants pour que l'on cherche à les remercier de façon déguisée. Nicole Bouchard-Steeves explique qu'ils en sont toujours à l'étape de l'élaboration, qu'ils s'efforcent d'évaluer les changements à apporter, et qu'il n'y a pas de liste secrète. Milton ajoute que le projet pilote devrait être mené à bien à l'échelle nationale, pour éviter que l'on inspecte seulement une usine ici et là. Paul Glover exprime respectueusement son désaccord, puisqu'elles sont toutes différentes. Par exemple, deux usines ont mis à l'essai le Programme d'inspection des abattoirs modernisé pour le porc, et obtenu des résultats différents. Il pourrait s'agir d'une initiative nationale, mais une approche différente pourrait s'avérer nécessaire pour chaque emplacement. Paul insiste sur le fait que le cadre des ressources humaines nous aidera à cet égard, une fois qu'il aura été défini. Fabian Murphy signale que l'ACIA a adopté une politique sur la transition en matière d'emploi, et Paul réitère que c'est un minimum et que nous devons obtenir davantage. Colleen Barnes mentionne que le guide de travail *Le personnel d'abord* est, par exemple, un bon élément qui permettrait de compléter la politique de transition en matière d'emploi. Milton apprécie l'approche axée sur le personnel, mais remet en question certaines fermetures de bureaux dans les régions de la Colombie-Britannique et de l'Atlantique. C'est un enjeu, puisqu'on a le sentiment que l'ACIA a perdu une partie de son influence, ce qui suscite des inquiétudes pour d'autres membres. Paul répond que nous devons nous pencher sur cette question puisque certains des bureaux qui ont été fermés n'avaient même pas de personnel. Nous reviendrons sur ce point.

Mesures de suivi

- L'ACIA examinera les fermetures de bureaux dans les régions de la Colombie Britannique et de l'Atlantique, ainsi que la requête de l'AFPC.

9. Évaluation du risque axé sur les établissements (ERE)

Point demandé par : ACIA

Présentateurs : Colleen Barnes, vice-présidente associée, Politiques et programmes; Tammy Switucha, directrice principale, Division de la planification et des exigences du programme, ACIA

Objectif

- Fournir une mise à jour sur le modèle d'ERE.

Principaux points de discussion

- Colleen Barnes parle du modèle en fournissant des éléments probants liés à l'orientation que nous devons prendre. Elle souhaite recueillir de la rétroaction à l'égard de cette initiative, puisque l'on veut aussi la mettre en œuvre pour les produits laitiers. L'algorithme du modèle et la procédure de collecte des données ont déjà été présentés lors de la dernière réunion du CNCPS en 2017, et des représentants syndicaux ont également été consultés à l'égard de l'approche proposée pour les produits laitiers. Les commentaires émis par les inspecteurs nous permettront de savoir si ces éléments fonctionneront bien dans le monde réel. On explique qu'il n'est pas question d'apporter des changements ou de diminuer les capacités d'inspection. La mise en œuvre ne sera probablement pas effectuée avant l'automne, et elle commencera seulement avec les produits laitiers. Ils verront comment les choses vont se passer avant de

poursuivre les activités.

- Maryse Valiquette demande si ces efforts seront déployés seulement pour les produits laitiers, et Tammy réitère que c'est exact, pour l'instant, mais que d'autres biens et services pourraient être ajoutés plus tard.
- Rick Cormier s'inquiète du fait que les inspecteurs au contrôle laitier ne participent pas à l'évaluation des risques. Tammy explique qu'il s'agit simplement d'un algorithme, et qu'il faut tenir compte des personnes réelles, ainsi que de la discrétion dont font preuve les inspecteurs. Ce processus sera utile à des fins de prise de décisions relatives à la façon dont nous organisons notre travail, et constituera un point de départ pour la planification. Elle mentionne qu'ils participent aux activités de développement.
- France Pégeot mentionne que nous opérons constamment des choix, qu'un problème pourrait survenir n'importe quand, et que l'algorithme analytique pourrait donc nous aider à prendre de meilleures décisions en ce qui a trait à l'allocation des ressources. Paul Glover explique qu'il ne s'agit là que d'un algorithme qui fournit un point de départ pour la planification des activités d'inspection, et non pas d'un objectif en soi. Il précise qu'il est préférable de catégoriser ces éléments d'une façon ou d'une autre, au lieu de tous les traiter de la même façon. C'est l'un des intrants qui peut nous aider à faire des choix et à nous sentir en confiance. Les résultats des inspections peuvent modifier les cotes, mais ils n'empêchent pas les inspecteurs de faire preuve de jugement. Paul Glover confirme que les inspecteurs auront le dernier mot pour les inspections et que nous devons leur faire confiance. Nicole Bouchard-Steeves réitère qu'il ne s'agit que d'un élément lié à la planification du travail. Il nous aidera seulement à accomplir des tâches que nous effectuons déjà. Elle précise aussi que les cotes peuvent changer à la suite de la mise en place de nouvelles politiques, et que ces changements n'enlèvent rien à la contribution des inspecteurs. Rick Cormier demande comment nous classons un nouvel établissement, et Nicole répond qu'ils présentent un risque élevé jusqu'à ce qu'ils soient évalués.
- On aimerait en savoir plus sur l'origine de l'ERE, et on cherche à savoir si cette approche a été mise à l'essai sur le terrain. Tammy mentionne qu'ils ont examiné certaines expériences menées en Europe et en Australie, et tenu compte des antécédents des établissements en matière de conformité et de risques biologiques (volume, évaluation des effets cumulatifs).
- Milton Dyck demande si cela signifie que nous réduirons le nombre d'inspections pour les établissements qui présentent un risque acceptable ou faible (90 % d'entre eux). Paul Glover répond que nous mettrons l'accent sur les données et que nous essaierons de systématiser les inspections en nous fondant non seulement sur les antécédents, mais en cherchant aussi à savoir pour qui elles sont effectuées, et à évaluer la complexité du processus, ce qui nous permettra de savoir s'il faut les mener différemment.
- Fabian Murphy demande si un processus de réévaluation sera intégré à ces activités, puisque les risques peuvent évoluer en raison de nouvelles politiques. AJ Preece explique que le système pourra s'adapter beaucoup plus rapidement que la procédure sur papier.
- Paul mentionne qu'il est important pour nous de valider l'outil et de tirer des leçons de cet exercice. Il précise aussi que le modèle évoluera en fonction de l'évolution des tâches. Lorsqu'il fonctionnera, le travail effectué par les employés sera plus significatif et il aura une plus grande incidence. Les membres du personnel travaillent, ils veulent avoir une influence, et ils seront fiers de l'impact qu'ils auront sur les risques. Paul demande à Nicole et aux membres de son équipe d'en discuter avec leurs collègues. S'ils apprennent quelque chose, ils peuvent nous en faire part, pour que nous puissions en parler avec la direction.

Mesures de suivi

- L'ACIA transmettra de plus amples renseignements sur l'algorithme et sa raison d'être.

Tour de table et mot de la fin

- ❖ **Présentateurs : Tous**

- Fabian Murphy se réjouit de la teneur des discussions, et de voir que la formation est un point qui figure à l'ordre du jour de la prochaine réunion, ainsi qu'à la perspective d'y participer. Plusieurs personnes autour de la table partagent ce sentiment.
- D^r Ayman Soryal émet un commentaire au sujet des progrès satisfaisants qui ont été accomplis en ce qui a trait à la stabilisation des affectations intérimaires à long terme, et demande si on a élaboré un plan pour les nominations pour une période déterminée. Paul Glover mentionne que l'Agence n'est pas dans une situation financière assez stable pour que l'on puisse le faire maintenant, mais qu'il travaillera avec Darlène sur quelques petites choses que nous pourrions faire répondre à cette préoccupation.
- Les présidents lèvent la séance et remercient les participants de leur participation, de leurs commentaires et de leur collaboration.
- La prochaine réunion sera organisée le 22 novembre 2018. Un représentant de l'IPFPC présidera la réunion.

Mesures de suivi

- Darlène travaillera en collaboration avec les agents négociateurs afin d'examiner les enjeux liés à la formation au sein de l'organisation (c.-à-d., nombre de formations obligatoires, données, définition de la formation) et présentera un plan connexe lors de la prochaine réunion du CNCPS.

Coprésidents	<p>Paul Glover, président, ACIA Fabian Murphy, président national, Syndicat de l'Agriculture, AFPC Hussien Bashah, président intérimaire, équipe nationale de consultation de l'ACIA, IPFPC</p>	
Représentants de l'ACIA	<p>France Pégeot Darlène de Gravina AJ Preece Yves Bacon Nicole Bouchard-Steeves Jonathan Massey-Smith Colleen Barnes Chantal Seeton Theresa Luliano Primal Silva</p>	<p>Shelley St. George, pour Fred Gorrell Brenda Dagenais Karen Trousdale (observatrice) Nancy Martel (observatrice) Susan Loignon (observatrice)</p>
Représentants de l'AFPC	<p>Fabian Murphy Patrick St-Georges Rick Cormier Milton Dyck</p>	
Représentants de l'IPFPC	<p>Hussien Bashah Stéphanie Fréchette D^r Ayman Soryal Maryse Valiquette Houman Vafaie D^r Douglas Aitken Fred Jamieson D^r Witold Wince</p>	
Secrétariat	<p>Christine de Meester-Guloy Tessa Ghadban</p>	



M. Paul Glover
Président
Agence canadienne d'inspection des aliments

OCT 16 2018

Date



M. Fabian Murphy
Président national, Syndicat de l'agriculture
Alliance de la Fonction publique du Canada

OCT 22 / 18

Date



M. Hussien Bashah
Président intérimaire, équipe nationale de
consultation de l'ACIA
Institut professionnel de la fonction publique du Canada

OCT 19, 2018

Date