

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**  
**Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS)**  
**Compte rendu du 9 juin 2014**

**Présents :**

**Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**

|                    |  |
|--------------------|--|
| Andrea Lyon        | Sous-ministre  |
| Tim Sargent        | 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 p. i. Direction générale des communications et des consultations   |
| Gilles Saindon     | SMA délégué, 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  |
| Frédéric Seppey    | Directeur général, Direction des accords commerciaux et des négociations, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés |
| Caroline Dunn      | Directeur général, Direction des ressources humaines, DGGI   |
| Ceci O'Flaherty    | Directeur, Relations de travail, Direction des RH, DGGI  |
| Nathalie Jacques   | Consultante principale p. i., Relations de travail, Direction des RH, DGGI   |
| Debbie Winker      | Secrétaire générale p. i.  |

**Syndicat de l'agriculture (AFPC)**

|               |   |
|---------------|---|
| Fabian Murphy | Premier vice-président exécutif national        |
| Glenn Miller  | Deuxième vice-président exécutif national, AFPC |
| Milton Dyck   | Quatrième vice-présidente exécutive nationale   |

**Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)**

|                |  |
|----------------|--|
| Catherine Keir | Vice-présidente, Équipe nationale de consultation d'AAC        |
| Dale Woloshin  | Commissaire, Équipe de consultation patronale-syndicale, IPFPC |

**Association canadienne des employés professionnels (ACEP)**

|             |  |
|-------------|--|
| Yves Rochon | Agent des relations de travail, AAC – RCN (section locale 507) |
|-------------|--|

**Association canadienne des agents financiers (ACAF)**

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Danielle Viel (Lafleur) | Conseillère en relations de travail, ACAF |
|-------------------------|---|

**Absents :**

|                   |   |
|-------------------|---|
| Siddika Mithani   | SMA, Direction générale des sciences et de la technologie               |
| Fred Gorrell      | SMA p. i., Direction générale des services à l'industrie et aux marchés |
| Michael Whittaker | Chef, Vérification et évaluation  |

Jean François Prigent  
Paul Cameron  
Salma Jaroudi  
Bob Kingston

Agent des relations de travail, IPFPC  
Gestionnaire adjoint des affaires, FIOE  
Présidente, AAC – RCN (section locale 507)  
Président, Syndicat de l'agriculture

| <u>Points à l'ordre du jour</u>                  | <u>Résumé et mesure de suivi</u>  | <u>Responsabilité</u>         |
|--|---|-------------------------------|
| <b>1. Allocution d'ouverture</b><br>A. Lyon      | <p>A. Lyon s'est présenté et a brièvement résumé son expérience de travail, incluant le temps qu'elle a antérieurement passé à AAC. Elle a commenté les changements survenus au sein d'AAC après son départ du ministère, notamment les transformations qu'AAC a entreprises afin de demeurer utile pour les producteurs et d'accroître l'importance de l'agriculture dans le paysage économique canadien.</p> <p>Elle a remercié les syndicats de leur présence et souligné l'importance de garder la communication ouverte.</p>   |                               |
| <b>2. Approbation du compte rendu</b><br>A. Lyon | <p>Le compte rendu de la réunion du 12 décembre 2013 est approuvé.</p> <p>L'ordre du jour de la réunion est présenté aux participants.</p> <p>F. Murphy a mentionné qu'il aimerait aussi discuter de la reclassification des postes de catégorie EG au Québec, de l'utilisation de la vidéoconférence pour les réunions patronales-syndicales et les réunions patronales-syndicales régionales (cela concerne principalement la région du Québec).</p> <p>Les participants conviennent de traiter de ces nouveaux points à la fin de la réunion.</p>  | <b>Aucun suivi nécessaire</b> |
| <b>3. Plan d'affaires 2014-2017 d'AAC</b>        | <p>Résumé :</p> <p><u>Direction générale des sciences et de la technologie (DGST)</u></p> <p>G. Saindon a distribué des ouvrages sur l'histoire de la Direction générale de la recherche de 1986 à 2011 et a ensuite parlé des principales priorités de la Direction générale, notamment les progrès de la science moderne et les processus réglementaires fondés sur le risque, l'amélioration du rendement et de la surveillance des programmes afin d'améliorer la communication des résultats aux Canadiens, ainsi que la gestion des talents et du rendement des employés.</p> <p>Le Syndicat de l'agriculture a demandé si la modification des priorités de la Direction générale aura des conséquences sur le type de travail accompli par les employés et sur le nombre d'employés requis pour réaliser le travail.</p> |                               |

G. Saindon a répondu que les priorités correspondent au travail accompli à l'heure actuelle par la Direction générale. Elles ne changent pas l'expertise ou le type de recherche, mais servent plutôt à faire concorder le travail avec les objectifs.

#### Direction générale de la gestion intégrée (DGGI)

P. Corriveau a parlé des priorités de la DGGI, notamment du réorganisation faite en fonction des changements apportés aux programmes et en matière d'espace; de la vente d'installations de recherche et du transfert des pâturages communautaires; de la modification du processus de prévisions afin d'améliorer le rendement des programmes et les capacités de surveillance; de la mise en œuvre de nouveaux Services de voyage partagés; de l'établissement de priorités pour la gestion des personnes et du rendement et le maintien du Programme de contrôle des drogues équine.

P. Corriveau a également réaffirmé le dévouement de la Direction générale envers le soutien aux employés pendant la transition des effectifs et son intention de leur fournir l'appui nécessaire.

Le Syndicat de l'agriculture a demandé si d'autres changements ayant des conséquences sur les employés étaient prévus et voulait s'assurer que, malgré la vente de propriétés, les employés disposeraient des ressources et de l'équipement appropriés pour effectuer leurs recherches.

P. Corriveau a précisé qu'avant de prendre toute décision concernant la vente de biens, une analyse pour déterminer si l'équipement est toujours nécessaire est faite au préalable.

#### Direction générale des services à l'industrie et aux marchés

F. Seppey a souligné les grandes lignes des priorités de la Direction générale visant à faire progresser la science moderne et les processus réglementaires fondés sur le risque : soutenir la libéralisation du commerce et les travaux visant l'accès au marché; assurer une approche cohérente du programme international; élaborer un plan de RH intégré sur 3 ans qui conviendra à une Direction générale de plus petite taille et dont les activités ont été réorientées.

#### Direction générale des politiques stratégiques

G. Meredith a mentionné que les priorités de sa Direction comprenaient : la mise en œuvre du Programme d'assurance des prix du bétail dans l'Ouest; les progrès de

la réforme et de la modernisation du secteur du grain, notamment des modifications législatives et réglementaires et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement; l'élaboration d'un programme de politique à moyen terme pour guider l'établissement des priorités et générer de nouvelles idées de politiques pour nous faire entrer dans la prochaine décennie; la coordination et la prestation de services d'analyse et d'élaboration de politiques visant à régler les problèmes touchant le secteur des produits assujettis à la gestion de l'offre et le secteur de la viande rouge.

Le Syndicat de l'agriculture a demandé si les modifications apportées aux politiques ou aux règlements auront un effet sur la Santé et sécurité des employés ou du public canadien.

G. Meredith a dit qu'il n'y aurait pas de conséquence dans le milieu de travail et que la nouvelle réglementation n'avait rien à voir avec la santé et sécurité au travail ou la salubrité des aliments.

#### Direction générale des programmes

T. Namiesniowski a mentionné que la Direction générale des programmes avait 6 priorités : mettre en œuvre les programmes de gestion des risques de l'entreprise et débiter l'analyse qui permettra de réaliser l'examen de mi-mandat en collaboration avec les partenaires provinciaux et territoriaux; accroître le rendement des programmes et les capacités de surveillance afin d'améliorer le service à la clientèle et la communication des résultats aux Canadiens; assurer l'excellence grâce à la gestion des talents et du rendement; continuer de soutenir les employés pendant la transition des effectifs; transférer les pâturages communautaires d'AAC et appuyer les engagements ministériels d'AAC, ainsi que les initiatives du gouvernement du Canada.

T. Namiesniowski a également ajouté que la Direction générale est très engagée dans Objectif 2020 étant donné qu'elle est l'une des SMA champions.

#### Direction générale des systèmes d'information (DGS)

M. Lessard a mentionné que les principales initiatives de la DGS sont les suivantes : introduire des capacités et des outils de GI/TI afin d'améliorer la prestation des programmes et des services; continuer d'améliorer les capacités et les services existants, tels que la transformation de la Bibliothèque; assurer l'utilisation sécuritaire des appareils portatifs; soutenir la normalisation gouvernementale, notamment la préparation à l'initiative de transformation des courriels et à la directive sur la tenue de dossiers.

Direction générale des communications et des consultations (DGCC)

J. Taylor a mentionné que l'intégration du Bureau d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels à la DGCC est maintenant terminée. Les principales priorités de la Direction générale demeurent axées sur le soutien apporté au ministère sur le plan de la concurrence; de sa stratégie internationale, le commerce et l'accès au marché international, ainsi que sur l'orientation stratégique en matière de sciences et de technologies. La DGCC continuera de fournir des services de base de communication et de consultation à ses principaux intervenants à l'interne et à l'externe, notamment aux fermiers, à l'industrie et à la population canadienne.

**4. Objectif 2020**  
**T. Sargent**

T. Sargent a donné une mise à jour sur les activités d'Objectif 2020 qui ont eu lieu depuis la dernière réunion ayant eu lieu en décembre 2013 et a remis aux participants des syndicats un CD contenant tous le matériel relatif à la participation à l'Objectif 2020, incluant les données brutes et une copie du rapport final. Ces renseignements sont également publiés sur le site intranet de l'organisation et donc accessibles à tous les employés.

Dans tout le gouvernement, des mesures prioritaires sont mises en place dans les domaines suivants : pratiques novatrices et réseautage; processus et habilitation; technologie; gestion des personnes; principes fondamentaux de la fonction publique.

Il a également souligné le fait qu'AAC a choisi d'aller de l'avant et ce, avant la publication du rapport et a mis en œuvre un plan axé sur trois résultats ministériels intersectoriels menés par trois SMA champions. Il a alors invité ces trois champions à partager leurs mise à jour respectives.

Communications ouvertes et meilleure diffusion de l'information

G. Meredith a mentionné qu'environ 30 participants provenant de partout au Canada et représentant toutes les directions générales ont été divisés en 3 sous-groupes travaillant sur 3 aspects précis : les communications internes, les perspectives régionales et les outils électroniques.

Nous évaluons différentes d'idées de buts à court terme (utiliser Sharepoint et MS Lync à plus grande échelle; communiquer les programmes et les comptes rendus de décisions des cadres supérieurs, encourager le dialogue avec les cadres supérieurs, etc.).

Une attention particulière est portée aux régions et à leurs besoins particuliers afin de leur fournir une information pertinente en temps opportun et trouver des façons d'encourager leur participation.

À long terme, nous explorons des idées pour améliorer la transmission de l'information (utilisation d'applications, de vidéoconférence sur appareils portatifs, etc.).

Ce sous-groupe travaille de près avec le sous-groupe chargé de la collaboration, étant donné que plusieurs de leurs idées se recoupent.

#### Collaboration et partenariats efficaces

G. Saindon, qui remplaçait S. Mithani, a dit que la collaboration était au cœur de l'approche d'AAC, dont le but est de soutenir le secteur et les Canadiens. Notre habileté à collaborer de manière productive avec les autres (employés, pairs, intervenants, syndicats, clients et même concurrents) est rapidement devenue une compétence fondamentale pour assurer notre succès dans un milieu de plus en plus interdépendant et divers.

Il a mentionné qu'une partie de leur plan d'action est de présenter des exemples de collaboration fructueuse au sein du ministère afin de reconnaître et de célébrer la collaboration des employés, de créer un inventaire des outils de collaboration disponibles et d'améliorer le caractère fonctionnel de la base de données des employés.

Il a également parlé de leur objectif de moderniser les plans de travail et les processus d'approbation, ainsi que d'autres manières d'améliorer leur système actuel de suivi des tâches afin de favoriser la création d'un environnement de collaboration.

#### Leadership axé sur les résultats

T. Namiesniowski a brièvement expliqué que son groupe de travail a défini deux résultats clés sur lesquels les membres voulaient se concentrer :  
une culture où le leadership est désiré, attendu et manifesté à tous les niveaux de l'organisation et une culture d'amélioration continue où les employés ont les moyens d'agir et de jouer un rôle actif pour rationaliser et simplifier les processus de travail.

Tout en reconnaissant qu' AAC possédait déjà certaines pratiques solides en matière de leadership, il faut continuer de travailler à la création d'une culture de gestion inclusive axée sur les résultats et visant la rationalisation et l'efficacité des processus tout en étant fondée sur la confiance.

Nous avons défini des résultats attendus qui pourraient être atteints à court et à moyen terme et qui soutiendraient le perfectionnement du leadership (apprentissage par les pairs, ateliers pilotes portant sur des aspects du leadership), qui participeraient à la sensibilisation et qui permettraient d'accroître la capacité en fonction de la méthode du processus et de mettre à l'essai certaines initiatives.

Le Syndicat de l'agriculture a mentionné que tout était très positif et a souligné la nécessité de maintenir de bons liens de communication avec les employés qui ont donné de la rétroaction dans le cadre de l'exercice Objectif 2020.

A. Lyon a mentionné qu'elle était très impressionnée par les idées et l'engagement jusqu'à présent et qu'elle était très satisfaite des progrès accomplis.

**5. Transfert du  
Programme des  
pâturages  
communautaires  
(PPC)  
T. Namiesniowski**

T. Namiesniowski a mentionné que le transfert des pâturages communautaires respectait l'échéancier prévu et se faisait en collaboration avec les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba.

**Aucun suivi  
nécessaire**

La province du Manitoba a demandé un ajustement à l'échéancier pour le transfert à la province en d'accélération le processus de deux ans. AAC est d'accord avec cette demande. Le Comité du réaménagement des effectifs du PPC a discuté de cette décision (conformément au cadre de référence) et a répondu aux questions des syndicats.

T. Namiesniowski a réaffirmé l'engagement de la partie patronale à continuer de travailler avec les syndicats par l'intermédiaire du Comité de réaménagement des effectifs.

Le Syndicat de l'agriculture a reconnu que le processus s'était très bien déroulé, mais a exprimé ses préoccupations au sujet des employés qui devaient s'acquitter du travail normalement accompli par d'autres employés et se demandait s'ils recevraient une rémunération d'intérim.

T. Namiesniowski a mentionné que le processus était transparent et que sa Direction générale travaillait en étroite collaboration avec les RH pour s'assurer de faire ce qu'il fallait et de rémunérer les employés qui occupaient des postes intérimaires en conséquence.

**6. Mise en œuvre de la directive sur la gestion du rendement**  
**C. Dunn**

À la suite de la mise en œuvre de la nouvelle directive, AAC a adopté une approche proactive afin que le processus se fasse en douceur et que tout le monde comprenne son rôle. Des séances d'information régulières ont été offertes aux employés, aux gestionnaires et aux syndicats (CCRHS); de plus, les membres non employés du CCRHS ont été invités à assister aux sessions de formation s'ils étaient intéressés.

**Aucun suivi nécessaire**

Les outils, ainsi que les questions et les réponses, sont affichés sur les pages portant sur la gestion du rendement d'AgriSource.

Le Syndicat de l'agriculture a mentionné que certains employés avaient l'impression qu'il s'agit d'un nouvel outil disciplinaire.

Il fût également mentionné que les employés qui s'absentaient en vertu de leur convention collective pourraient être pénalisés donnant l'exemple d'employés qui s'absentaient pour remplir des fonctions syndicales.

A. Lyon a précisé que la gestion du rendement n'était pas quelque chose de nouveau pour AAC et qu'on le faisait depuis des années.

Elle a de plus ajouté qu'il s'agissait d'un point positif puisque cela assurait que chacun était pleinement conscient des attentes. La directive sur la gestion du rendement est axée sur tous les aspects du rendement, de la reconnaissance des employés qui dépassent les attentes à l'élaboration de plans pour aider ceux qui ont moins de succès dans la poursuite de leurs objectifs.

Le Syndicat de l'agriculture a mentionné que le fait de retenir la hausse de salaire d'un employé parce qu'il n'a pas atteint ses objectifs contrevenaient à la convention collective.

Il fût également souligné par le syndicat que la participation à des programmes conjoints, tel que celui de Santé et la sécurité par exemple, devrait être reconnue dans l'Entente de rendement et que la personne ne devrait pas être pénalisée puisqu'il s'agit là d'une obligation ministérielle.

Le syndicat de l'ACEP a indiqué qu'il partageait les mêmes préoccupations.

**7. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)**  
**C. Dunn**

C. Dunn a mentionné qu'à la suite du SAFF de 2011, AAC a communiqué de façon régulière les dernières nouvelles concernant les progrès réalisés visant à respecter le plan d'action du ministère.

**Aucun suivi nécessaire**



Elle a mentionné qu'un nouveau Sondage serait lancé le 25 août 2014 et qu'il se poursuivrait jusqu'au 26 septembre 2014; bien que le taux de réponse pour le Sondage de 2011 ait été de 71,2 %, l'objectif pour ce nouveau sondage est fixée à 75 %.

Elle a mis l'accent sur l'importance de ce sondage et a souligné le fait que le processus, administré par voie électronique par Statistique Canada, était confidentiel et que toutes les données étaient protégées en vertu de la *Loi sur la statistique*. Elle a également précisé que des exemplaires papier seront disponibles, ainsi que dans d'autres formats si nécessaire.

Quant aux résultats, ils seront disponibles en mars 2015.

## 8. Points soulevés par les syndicats

F. Murphy a mentionné que les syndicats recevaient des questions de la part des employés qui occupaient des postes de catégorie EG au Québec. Les employés disaient qu'il n'y a plus de reclassification depuis l'évolution du groupe et niveau EG-4 au niveau EG-5. Toutes les nominations à des postes EG-5 se font par concours (bassin établi).

Il fût demandé à F. Murphy d'envoyer l'information concernant cette situation à C. O'Flaherty.

**AFPC – F. Murphy**

F. Murphy a également soulevé la question de l'utilisation de plus en plus fréquente par l'employeur à des systèmes de vidéoconférence (VC) pour les réunions. Il a mentionné qu'il recevait souvent des commentaires négatifs concernant tous les problèmes que cela entraînait.

Il a l'impression que les employés ne sont pas bien formés et que des lignes directrices devraient être rédigées sur l'utilisation de cette technologie et sur les comportements appropriés.

A. Lyon a mentionné qu'en règle générale la technologie est utile, mais que nous allions nous pencher sur cette question et lui en reparler ultérieurement.

M. Dyck a mentionné que l'utilisation de la VC, particulièrement pour la formation, rendait parfois la situation difficile.

Une suggestion a été faite : soit que le formateur s'installe dans une pièce séparée et qu'une affiche soit utilisée pour que l'intimité de la réunion soit respectée.

M. Lessard va réfléchir à la suggestion et voir ce qui peut être fait. J. Taylor va également vérifier si du matériel a déjà été élaboré pour offrir des trucs et des conseils sur l'utilisation de la vidéoconférence.

**SMA-DGSI  
SMA p. i.-  
DGCC**

F. Murphy a également parlé des problèmes dans la région du Québec relativement au comité patronal-syndical régional et du fait que la partie patronale participait aux réunions par VC ce qui, à leur avis, n'était pas aussi efficace qu'une réunion en personne.

G. Saindon fera le suivi sur cette situation.

Avant de clore la réunion, P. Corriveau a souligné la contribution de G. Miller du Syndicat de l'agriculture au CNCSP; G. Miller a assisté à la réunion pour la dernière fois et P. Corriveau a profité de l'occasion pour lui souhaiter une bonne retraite.

**Prochaine réunion**

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

**SMA DGGI**