

**Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) – Compte rendu de réunion  
13 mai 2024, de 10 h à 12 h (HNE)**

**Présents :**

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

- Stefanie Beck, sous-ministre
- Alec Nicolls, chef de cabinet, Bureau de la sous-ministre (BSM)
- Justine Akman, Directrice générale (pour Shannon Nix) – Direction générale des politiques stratégiques (DGPS)
- John Corbeil, dirigeant principal, Bureau de la vérification et de l'évaluation (BVE)
- Mary Dila, sous-ministre adjointe (SMA), Direction générale des affaires publiques (DGAP)
- Kathleen Donohue, SMA, Direction générale des affaires internationales (DGAII)
- Liz Foster, SMA, Direction générale des programmes
- Andrew Goldstein, SMA délégué, Direction générale des sciences et de la technologie
- Marie-Claude Guérard, SMA, Direction générale de la gestion intégrée (DGGI)
- Tom Rosser, SMA, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés (DGSIM)
- Gilles Saindon, SMA – Direction générale des sciences et de la technologie (DGST)
- Vidya ShankarNarayan, SMA – Direction générale des systèmes d'information (DGSII)
- Tammy Abel, secrétaire générale
- Elianne Hall, ombud du mieux-être en milieu de travail, Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)
- Shauna Guillemain, directrice générale p. int., Ressources humaines, DGGI
- Leanne Whelan, directrice exécutive p. int., Service de l'effectif et du mieux-être, DGGI

Ressources – Relations de travail, Centre d'expertise

- Erica-Tessy Constant, directrice associée – Relations de travail, DGGI
- Alexandre Guilmaine, gestionnaire, Relations de travail, DGGI
- Lydia Barsalou, conseillère en ressources humaines, Relations de travail, DGGI
- Annie Einarsson, spécialiste administrative, Relations de travail, CMB

Syndicats

*Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), Syndicat de l'agriculture*

- Milton Dyck, président national
- Randy Olynyk, deuxième vice-président exécutif national
- Randy Olynyk, quatrième vice-président exécutif national

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

- David McKenzie, président, Équipe nationale de consultation patronale-syndicale d'AAC
- Tim MacKay, vice-président, Équipe nationale de consultation syndicale-patronale d'AAC
- Jiali Shang, vice-présidente, Équipe nationale de consultation patronale-syndicale d'AAC

*Association canadienne des employés professionnels (ACEP)*

- Granda Kopytko, présidente de la section 507
- Isabelle Michaud-Germain, vice-présidente, section 507
- Tristan DiFrancesco, agent des relations de travail

*Association canadienne des agents financiers (ACAF)*

- Carole Mailloux, représentante ministérielle pour la RCN
- Matthew Letourneau, conseiller en relations de travail

*Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)*

- Paul Cameron, gestionnaire des affaires

**Absents**

- Patrick St-Georges, premier vice-président exécutif national
- Audrey St-Germain, troisième vice-présidente exécutive nationale
- Éric Beaulne, agent des relations du travail (ACEP)

**1. Présentations et observations préliminaires****Présentatrice : Stefanie Beck**

- On souhaite la bienvenue aux participants et on fait le point sur les changements apportés à l'équipe de la haute direction d'AAC et sur les champions SMA depuis la dernière réunion.
- La direction indique qu'elle utilise des solutions de TI novatrices pour l'interprétation linguistique au CCRHS.
- La direction accueille un nouveau représentant syndical de l'AFPC.

**2. Approbation de l'ordre du jour****Présentatrice : Stefanie Beck**

- L'ordre du jour est approuvé par tous les participants.

**3. Compte rendu de la réunion du 7 septembre 2023 | Mesures de suivi****Présentatrice : Marie-Claude Guérard**

- Le compte rendu de la réunion du 7 septembre 2023 a été examiné et approuvé par correspondance.
- Mesures de suivi :
  - **Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail**
    - Les données sur les taux d'achèvement du cours WMT102 par les superviseurs/gestionnaires ont été envoyées aux syndicats le 8 décembre 2023.

**Point clos.**

- **Rapport sur l'intégrité scientifique**
  - La présentation sur le plan de formation et de suivi de la Politique d'intégrité scientifique a été envoyée aux syndicats le 19 décembre 2023.  
**Point clos.**
- **Recentrer les dépenses publiques**
  - La direction présente une mise à jour aux syndicats sur l'état d'avancement des modifications budgétaires en janvier et février 2024.  
**Mesure de suivi : La direction consultera les syndicats au sujet de la stratégie de communication avant de communiquer les modifications budgétaires.**
- **Accord sur le logiciel d'inventaire des produits chimiques**
  - Le SMA de la DGGI s'est engagé à rencontrer chaque mois les syndicats pour faire le point sur les résolutions.
  - Des réunions ont eu lieu le 20 mars 2024 et le 17 avril 2024. La prochaine réunion aura lieu le 5 juin 2024.
- **Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)**
  - Les plans d'action de la direction générale ont été envoyés aux syndicats le 12 février 2024.
  - Les syndicats ont été invités à formuler des commentaires; aucun commentaire n'a été reçu.
- **Tour de table - Groupes mixtes sur le télétravail**
  - Les syndicats ont demandé leurs propres tables pour les groupes mixtes sur le télétravail.
  - La direction a commencé à communiquer avec les syndicats aux fins de l'établissement des groupes de travail.

#### 4. Rapport de l'ombuds

Présentatrice : Elianne Hall

- La présentation en anglais et en français a été envoyée aux syndicats le 9 mai 2024.
- Au cours de la dernière année, l'ombuds a rencontré environ 150 employés (55 % d'employés et 45 % de superviseurs/gestionnaires/cadres) de différentes directions générales à l'échelle du pays. Cela a donné lieu à environ 300 réunions.
- Les principales questions soulevées portaient sur le style de leadership/de gestion, le harcèlement, les incivilités et les conflits.
- Les facteurs psychologiques les plus courants liés aux problèmes soulevés dans le rapport de l'ombuds sont la civilité et le respect, la protection psychologique, ainsi qu'une direction et des attentes claires.
- L'ombuds a formulé des recommandations à la direction d'AAC en vue d'apporter des améliorations dans quatre domaines, en fonction des questions soulevées lors de ces réunions avec les employés et les superviseurs/gestionnaires/cadres :
  - Favoriser un milieu de travail respectueux en luttant contre le harcèlement et les comportements nuisibles.
  - Styles de leadership difficiles et répercussions négatives sur le milieu de travail.

- Obstacles à l'inclusion.
- Santé mentale et mieux-être au travail
- Les syndicats sont satisfaits du travail effectué par le bureau de l'ombuds.
- Les syndicats demandent si l'ombuds a collaboré avec le Sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (COSST). L'ombuds est un observateur et un participant du Sous-comité de la santé mentale du COSST.
- Les syndicats souhaitent connaître la réponse de la direction aux recommandations de l'ombuds. La direction s'engage à partager sa réponse aux recommandations de l'ombuds.
- La direction indique que la modification du style de gestion se poursuit.
- La direction mentionne le tableau de bord AgriSource d'AAC sur les plaintes pour harcèlement et violence et les statistiques sur les mesures disciplinaires : Le rapport sur l'obligation de rendre compte est un moyen d'accroître la confiance des employés d'AAC à l'égard des résultats des plaintes pour harcèlement et violence.
- Le SMA champion de la diversité et de l'inclusion indique qu'il rencontre les coprésidents des réseaux pour discuter des problèmes courants et de la manière de régler à l'échelle ministérielle.

**Mesure de suivi : La direction fournira le lien vers le tableau de bord sur les plaintes pour harcèlement et violence et les statistiques sur les mesures disciplinaires : Rapports sur la reddition de comptes.**

**Mesure de suivi : La direction fournira sa réponse au rapport de l'ombuds.**

## **5. Point permanent : Harcèlement et violence en milieu de travail (HVMT)**

**Présentatrice : Shauna Guillemin**

### **Le point au sujet de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail**

- Au 1<sup>er</sup> avril 2024, le taux d'achèvement d'AAC pour le cours « Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail » pour les employés (WMT101) était de 69 %.
- En date du 1<sup>er</sup> avril 2024, 59 % des gestionnaires/superviseurs/directeurs avaient terminé le cours obligatoire « Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail » pour les gestionnaires et les comités de santé et de sécurité (WMT102).
- Les syndicats soulèvent des préoccupations concernant le taux d'achèvement des cours WMT101 et WMT102. Ils s'attendent à ce que le taux d'achèvement soit plus élevé et à ce qu'AAC assure un suivi plus étroit des employés et des gestionnaires qui n'ont pas encore suivi le cours.

### **Cas de harcèlement et de violence en milieu de travail (HVMT) à AAC**

- Au cours de l'exercice 2023-2024, le programme de prévention du HVMT (PPHVMT) a reçu 58 avis d'occurrence avec un délai de résolution moyen de 10 mois.
- 44 cas actifs sont en cours de résolution.

- Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2024, le PPHVMT a reçu 38 demandes de renseignements.
  - Depuis 2019, 43 % des cas ayant fait l'objet d'une enquête ont été jugés infondés ou ne correspondaient pas à la définition du harcèlement ou de la violence en milieu de travail.
  - Le taux de cas fondés ou partiellement fondés augmente progressivement - de 44% en 2022, à 50% en 2023, à 57% au 1<sup>er</sup> avril 2024.
  - Il y a actuellement plus de dossiers actifs de HVMT que dans le passé. La direction estime que cette tendance est attribuable à la sensibilisation accrue au programme, et au fait que les employés sont de plus en plus convaincus que les résultats du processus de résolution leur seront bénéfiques, ainsi qu'à leur lieu de travail.
  - La direction s'efforce d'accroître la sensibilisation au harcèlement et à la violence en milieu de travail par les moyens suivants :
    - Amélioration du contenu d'AgriSource au moyen de renseignements additionnels et de liens vers des ressources internes et externes.
    - Conception d'une formation sur la prévention du HVMT propre à AAC.
    - Élaboration d'un formulaire en ligne d'avis d'incident.
    - Accent accru sur la prévention, la santé et la sécurité psychologiques et la formation.
  - Les syndicats expriment leur inquiétude quant aux commentaires « hors propos (off the mark) » concernant les représentants syndicaux dans les rapports d'enquête des enquêteurs externes.
  - La direction indique qu'elle communique avec les entreprises lorsque les rapports d'enquête contiennent le commentaire « hors sujet (off the mark) ».
- Mesures de suivi : Les syndicats demandent un plan de lutte systématique contre le harcèlement en milieu de travail.**

## 6. Point permanent : Rapport sur l'intégrité scientifique

### Présentateur : Andrew Goldstein

- Le Rapport sur l'intégrité scientifique en anglais et en français a été fourni aux syndicats par correspondance le 9 mai 2024.
- AAC a organisé une semaine de l'éthique et de l'intégrité scientifiques du 19 au 24 février 2024, dans le cadre du Mois de la sensibilisation aux valeurs et à l'éthique (V et E).
- L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a organisé un événement interactif bilingue en ligne le 7 mai 2024 avec la conseillère scientifique en chef du Canada.
- En février 2024, AAC a présenté au BCSC sa cinquième enquête annuelle de conformité sur la PIS, qui démontre une conformité entière à 14 des 15 mesures. La mesure de conformité en suspens concerne le plan de surveillance de la PIS.
- Les syndicats sont impressionnés par le travail d'AAC en matière d'intégrité scientifique.

## 7. Renouvellement de l'accord de télétravail - Obligation de prendre des mesures d'adaptation

### Présentatrice : Shauna Guillemin

- La direction répond à la question des syndicats concernant les mesures d'adaptation.

- La direction indique que les accords de télétravail ne sont pas permanents.
- Les accords de télétravail sont périodiquement réexaminés, en particulier ceux qui sont liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, afin de s'assurer que les mesures d'adaptation en place sont toujours appropriées et d'apporter des ajustements dans le cas contraire.

## 8. Présence prescrite sur le lieu de travail

### Présentatrices : Marie-Claude Guerard et Stefanie Beck

- Le 1<sup>er</sup> mai 2024, les employés d'AAC ont été avisés qu'à compter du 9 septembre 2024 tous les fonctionnaires fédéraux admissibles à un régime de travail hybride devront travailler sur place au moins trois jours par semaine.
- AAC est déterminé à améliorer continuellement son approche et sa méthodologie concernant les rapports de présence sur place.
- AAC examine et évalue ses pratiques actuelles pour assurer l'harmonisation aux lignes directrices du SCT (*Directive en matière de protection de la vie privée liée au modèle de travail hybride commun pour la fonction publique fédérale*).
- En janvier, février et mars 2024, les taux de conformité étaient respectivement de 98 %, 98,9 % et 98,2 %.
- Les Relations de travail diffuseront de nouveaux outils et de nouvelles orientations pour aider les gestionnaires à traiter les cas de non-conformité ou les tendances préoccupantes.
- Le processus actuel d'AAC pour traiter les cas de non-conformité comprend les éléments suivants :
  - Étape 1 : Conversation avec l'employé pour souligner l'importance de se conformer à la directive et lui rappeler que le non-respect de cette directive entraîne des conséquences.
  - Étape 2 : Lettre d'attentes non disciplinaire
  - Étape 3 : Révocation de l'accord de télétravail hybride (mesure administrative, non disciplinaire)
  - Étape 4 : Mesure disciplinaire
- La direction souhaite connaître l'opinion des syndicats au sujet de la nouvelle directive sur le travail sur place.
- Les syndicats expriment une grande frustration à l'égard de la nouvelle directive sur la présence prescrite sur le lieu de travail.
- Les syndicats indiquent que la présence sur le lieu de travail doit avoir un but et ne permet pas aux gestionnaires de gérer leurs employés.
- La direction examine la disponibilité de l'espace de travail sur place.
- Les syndicats indiquent que les employés veulent être traités comme des professionnels valorisés.
- Les syndicats soulèvent des préoccupations concernant les éléments suivants :
  - Disponibilité d'espaces de travail sur place, particulièrement au CACPA.
  - Disponibilité de responsables de la SST et de secouristes sur les lieux de travail partagés du gouvernement.

- Respect de la vie privée en ce qui concerne l'utilisation d'adresses IP pour surveiller la présence sur place.
- La direction examine la disponibilité de l'espace de travail sur place.  
**Mesure de suivi : La direction partagera les liens relatifs aux projets de transformation.**

## 9. Budget 2024-2025

### Présentatrice : Stefanie Beck

- L'approche d'AAC a été approuvée par le Conseil du Trésor en février 2024.
- La direction continuera de communiquer aux syndicats et aux employés les plus récents renseignements et les mesures visant à mettre en œuvre les nouvelles mesures budgétaires.
- Les économies de 17,5 millions de dollars en 2024-2025 seront principalement réalisées grâce aux éléments suivants :
  - Réduction des dépenses liées aux voyages et aux services professionnels (9 M\$)
  - Légère réduction des subventions et contributions (4,6 M\$)
  - Réduction des dépenses de fonctionnement grâce à des gains d'efficacité administrative et à une utilisation accrue des outils numériques (3,9 M\$)
- On estime que ces économies n'auront qu'une incidence minime sur les niveaux de dotation et les programmes d'AAC.
- La réduction des dépenses en services professionnels devrait se traduire par une plus faible dépendance au soutien externe.
- La direction ne prévoit aucune suppression de programme ou d'activité d'envergure découlant des économies cernées dans le budget 2023.
- AAC poursuit la mise en œuvre de son plan au titre de son engagement à recentrer les dépenses publiques du budget fédéral de 2023.
- La direction attend les détails des organismes centraux concernant les annonces d'économies budgétaires de l'exposé économique de l'automne 2023 et du budget fédéral 2024

**Mesure de suivi : La direction fournira une ventilation des économies de 17,5 millions en 2024-2025.**

**Mesure de suivi : La direction consultera les syndicats au sujet de la stratégie de communication avant de communiquer les modifications budgétaires.**

**Mesure de suivi : La direction fournira des renseignements plus détaillés sur les économies ministérielles (p. ex., domaines où des ETP ont été perdus et programmes vers lesquels ils ont été transférés).**

### Parc automobile national

- La direction met l'accent sur l'établissement d'un parc automobile durable, bien géré, abordable et écologique.
- L'objectif de la direction est de faire en sorte que le parc automobile ait une taille et une répartition permettant de soutenir adéquatement les priorités

ministérielles, sans gaspillage ni excédent, et permettant à AAC d'atteindre les cibles exigées par le gouvernement du Canada :

- 100 % de véhicules à zéro émission (VZE) dans le parc de véhicules légers d'ici à 2030.
- Budget interne suffisant pour couvrir les coûts du cycle de vie du parc automobile.
- La première série de réductions a eu lieu à la fin de l'exercice financier 2023-2024 (réduction de 15 % du parc).
- Les syndicats sont préoccupés par la priorité accordée aux véhicules électriques par rapport aux véhicules à essence dans les lieux de travail isolés.

## **10. Date des réunions du CCPS**

### **Information fournie par correspondance le 10 mai 2024.**

- AAFC veillera à fournir aux syndicats plusieurs dates et heures parmi lesquelles choisir.
- À l'avenir, AAC s'efforcera d'organiser les réunions le mardi, le mercredi ou le jeudi.

## **11. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)**

### **Information fournie par correspondance le 10 mai 2024.**

- AAFC a demandé aux syndicats de formuler des commentaires au sujet des plans des directions générales, mais aucun commentaire n'a été reçu.
- AAC souhaite connaître l'avis des syndicats au sujet de ces projets. À ce titre, ils sont invités une nouvelle fois à formuler des commentaires sur les plans des directions générales d'AAC.
- Le lancement du prochain SAFF est prévu à l'automne 2024.

**Mesure de suivi : La direction demande aux syndicats de formuler des commentaires au sujet des plans d'action des directions générales d'AAC.**

## **11. Étiquettes de confidentialité**

### **Information fournie par correspondance le 10 mai 2024.**

- Conformément à la politique du SCT en matière de sécurité du gouvernement (E.2.2.2.1. - Étiquetage de sécurité), la détermination du caractère délicat des documents et l'étiquetage correspondant sont imposés par le SCT à l'échelle du gouvernement.
- L'étiquetage de sécurité et le processus d'évaluation du contenu s'appliquent à tous les documents traités et examinés par les employés d'AAC.
- AAC a établi un processus d'étiquetage de confidentialité des données pour tous les niveaux de sensibilité des données du gouvernement (Non classifié à Secret).
- AAC a planifié et est actuellement en train de mettre en œuvre une méthode « transparente » d'étiquetage. Cela signifie que l'étiquette n'apparaîtra pas dans le document en tant qu'en-tête; elle sera plutôt uniquement incluse dans les propriétés du document ou dans les métadonnées.

- La mise en œuvre des étiquettes de confidentialité transparentes devrait être achevée d'ici le 30 juin 2024.  
**Mesure de suivi : L'IPFPC demande qu'une consultation de suivi soit organisée lors de la prochaine réunion du CNCPS.**

## **10. Tour de table**

**Présentatrice : Stefanie Beck**

- La prochaine réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale aura lieu à l'automne 2024. La date sera communiquée par correspondance.