

## **Notes sur la réunion du 13 septembre du CCPSRH d'EDSC**

### **Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi (DEE)**

La personne qui donne la présentation indique que le tableau de bord n'est pas le seul outil de contrôle de l'EE car il y a d'autres indicateurs. De plus, le PADEE ne porte pas sur tout le travail accompli.

La Commission de la fonction publique examine la politique sur les transgenres.

Le SEIC indique qu'il n'a pas vu de progrès et qu'il souhaiterait recevoir plus d'information sur ce qui suit :

- Les obstacles relevés;
- Les noms des représentant-e-s au sein des comités régionaux de DEE;
- Des données régionales plus détaillées.

De plus, il y a lieu de procéder à plus de sensibilisation à l'auto-identification pendant les processus de dotation, en indiquant par exemple comment elle pourrait être employée.

Le SEIC aimerait qu'EDSC appuie le prochain défilé de la fierté. À Montréal, cet été, par exemple, EDSC n'a pas appuyé le défilé.

### **Gestion des talents (GT) dans le contexte de la dotation**

Après la présentation, le SEIC exprime des commentaires. Il estime que la GT favorise les nouveaux employé-e-s au détriment d'employé-e-s chevronnés. De plus, les membres trouvent que leur cheminement de carrière piétine depuis le réaménagement des effectifs. Par ailleurs, il y a de la discrimination à l'égard, par exemple, des employées en congé de maternité. Il y a aussi des cas où l'employé-e attend encore qu'on prenne des mesures d'adaptation à ses besoins et son rendement ne répond donc pas aux attentes.

Au chapitre des ententes de rendement (ER), il est impossible de contester les cotes. Les employé-e-s n'ont pas d'autre option que de signer leur ER. C'est difficile quand les employé-e-s ont une cote plus faible une année donnée.

Le SEIC aimerait qu'EDSC soit plus transparent et améliore ses communications à des sujets tels que les plans de dotation en personnel, comme cela se fait dans certaines régions. Les gestionnaires ne devraient pas avoir des plans de dotation cachés.

Par le passé, les membres ont trouvé que certains employé-e-s étaient triés sur le volet pour occuper certains emplois. Au fil de l'évolution de la procédure de dotation, les membres estiment que la situation empire à cet égard.

Un autre syndicat indique que les ER servent parfois à exercer des représailles contre des employé-e-s. Une fois qu'elles ont été rédigées, il est impossible d'en contrer les effets. Or, elles sont trop souvent subjectives.

## **Mise à jour sur le système de paie Phénix**

La direction indique les différentes équipes (internes et interministérielles) qui s'efforcent de régler les problèmes ayant trait au système de paie Phénix. Au cours de l'été, le Vérificateur général du Canada a même demandé un rapport à EDSC à ce sujet.

Actuellement, le Centre de paie s'occupe principalement de mettre en œuvre les nouveaux volets financiers des conventions collectives. Cela posera un problème car la liste d'attente du règlement des problèmes que pose déjà la paie continue de s'allonger.

Depuis le mois d'août, EDSC a mis sur pied une équipe de 10 conseillères et conseillers en rémunération à Winnipeg. Il s'agit de lui donner accès au système Phénix, principalement pour régler les problèmes le plus tôt possible dans les cas où cela aura les répercussions les plus importantes.

Les syndicats remettent en cause les critères de paiement prioritaire : est-il possible de réviser le seuil?

La direction répond que les demandes de paiement prioritaire sont examinées au cas par cas. On tient surtout compte des difficultés financières. Il n'y a pas de seuil relatif aux heures supplémentaires. La direction demande aux employé-e-s qui demandent des PP de se rappeler que le système finira par recouvrer le plein montant et que cela peut réduire la paie à zéro.

Le SEIC remercie David Swol et Jennifer Hamilton de jouer un rôle central dans les dossiers relatifs à la paie. Le SEIC a reçu des commentaires positifs à ce sujet.

## **Mise à jour sur l'harmonisation de Passeports**

La direction indique que si une réunion bilatérale devait être tenue au sujet de Passeports, le SEN et le SEIC seront tous deux invités à y participer. EDSC laissera les syndicats déterminer lequel d'entre eux dirigera la partie syndicale. Quelques réunions ont eu lieu pendant l'été, soit le 12 juin (SEN), le 4 juillet (SEIC), le 11 juillet (SEN) et le 14 août (SEN). Voici les questions abordées au cours de ces réunions :

- Insignes nominatifs
- Rappel en fin de semaine
- Cotes de sécurité
- Harmonisation
- Conception des comptoirs
- Langues officielles

Le SEN aborde la question des super-agents. Par le passé, EDSC a indiqué aux syndicats qu'il n'y aurait pas de super-agent s'occupant à la fois de l'AE et des passeports. La direction répond que c'est encore ce qu'elle croit. Il y aura des employé-e-s connaissant tout au sujet des passeports, mais les employé-e-s de Passeports doivent pouvoir remplir certaines fonctions ayant trait à l'AE.

Le SEIC demande de discuter avec l'employeur de la cote de bilinguisme car elle diffère entre l'AE et Passeports.

La direction mentionne les maquettes de comptoir situées à Brampton, Charlottetown et Chicoutimi.

#### **Mise à jour sur la conversion des employés déterminés**

Ce sujet n'est pas traité. Il y aura une discussion bilatérale entre le SEIC et EDSC.

#### **Application de congé avec étalement du revenu**

Ce sujet n'est pas traité. Il y aura une discussion bilatérale entre le SEIC et EDSC.

#### **Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux**

Ce sujet n'est pas traité. Les participant-e-s sont invités à transmettre leurs questions à ce sujet, le cas échéant, au Secrétariat du CCPSRH.

#### **Mise à jour sur le budget de 2017**

La direction donne de l'information sur le budget de 2017. Le tout dernier commentaire exprimé à ce sujet est que l'effet de ce budget sur le personnel est négligeable.

#### **Mise à jour sur la modernisation du Code canadien du travail**

La direction traite de certaines des diapositives, en mettant l'accent sur la mise en œuvre de la modernisation du CCT.