

ORDRE DU JOUR

Comité de consultation patronale-syndicale des ressources humaines (CCPSRH)

Le mardi 26 juillet, 2022 de 13h05 à 15h00 HAE

1. Mot d'ouverture

1:05 – 1:20 (15 minutes)	1.1 Mot d'ouverture	Crystal Warner - SEIC Guy Cyr au nom de Darlène de Gravina - DGSRH
	1.2 Approbation du compte rendu des discussions et des décisions du 3 mai 2022	Crystal Warner - SEIC
	1.3 Mise à jour des mesures de suivi depuis la réunion du 3 mai 2022	Crystal Warner - SEIC

2. Items proposés pour discussion

1:20 – 1:40 (20 minutes)	2.1 Diversité et inclusion (Sujet récurrent)	Todd Burke - DGSRH
1:40 – 1:55 (15 minutes)	2.2 RH-à-Paye (Phénix) (Sujet récurrent)	Dominic Gonthier - DGSRH
1:55 – 2:05 (10 minutes)	2.3 Relevé d'emploi	Dominic Gonthier - DGSRH
2:05 – 2:20 (15 minutes)	2.4 Politique de vaccination -Mises à jour générale - Suspensions	Chris Thomas - DGAIGRE Guy Cyr - DGSRH
2:20 – 2:35 (15 minutes)	2.5 Salles de bain non genrées / Accessibilité aux bâtiments	Benson Gorber - DGSRBI
2:35 – 2:45 (10 minutes)	2.6 Obligation de prendre des mesures d'adaptation - Technology adaptative	ACEP

3. Tour de table et mot de la fin

2:45– 3:00 (15 minutes)	3.1 Tour de table	Tous
	3.2 Mot de la fin	Crystal Warner - SEIC Guy Cyr au nom de Darlène de Gravina - DGSRH

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Date	3 mai, 2022	Lieu	Réunion virtuelle -Zoom
Coprésidentes	Crystal Warner Guy Cyr au nom de Darlène de Gravina	Heure	De 14 h à 16 h
Secrétariat : Centre d'expertise - Relations patronales-syndicales nationales (CdE RPSN)			
Participants d'EDSC		Participants des syndicats	
Guy Cyr au nom de Darlène de Gravina, Sous-ministre adjointe, Direction générale des services de ressources humaines Natalie McGee au nom de Benoit Long, Chef de la Transformation pour EDSC/Service Canada, Direction générale de la gestion de la transformation James Clarkson au nom de Catherine Adam, Sous-ministre adjointe principale, Direction générale des politiques stratégiques et de service Isabelle Côté au nom de Mary Crescenzi, Sous-ministre adjointe, Direction générale des services d'intégrité, Service Canada Etienne Allard au nom de Peter Littlefield, Dirigeant principal de l'information, Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie Annie-Claude St-Ours Veillette au nom de Claire Caloren, Sous-ministre adjointe, Région du Québec, Service Canada Evelyne Power au nom de Peter Simeoni, Sous-ministre adjoint, Direction générale de service aux citoyens, Service Canada		Crystal Warner, Vice-présidente exécutive nationale, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada Eddy Bourque, Président national, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada A.M. KuarSingh, Vice-président national de l'Ontario, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada Stan Buday, Président, Équipe de consultation nationale pour EDSC, Institut des professionnels de la Fonction publique du Canada Sebastian Rodrigues, Vice-président national des droits de la personne, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada - Alliance de la Fonction publique du Canada Karen Brook, Agente des relations de travail, Association canadienne des employés professionnels Dean Corda, Vice-président, Équipe de consultation nationale pour EDSC, Institut des professionnels de la Fonction publique du Canada Nicolas Brunette-D'Souza, Conseiller en relations de travail, Association canadienne des agents financiers	

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Dominic Gonthier, Directrice exécutive, Direction de la rémunération, Direction générale des services de ressources humaines Vicki Cunliffe, Directrice générale, Direction générale de la gestion de l'effectif, Direction générale des services de ressources humaines	Annie Yeo, Présidente, Local 514, Association canadienne des employés professionnels Shanisse Kleuskens, Vice-présidente, Local 514, Association canadienne des employés professionnels Manon Boy, Agent des relations de travail, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada Luc Paquette, Agent des relations de travail, Syndicat des employés nationaux, Alliance de la Fonction publique du Canada Luc Pomerleau, Coordonnateur de la représentation, Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Alliance de la Fonction publique du Canada
Participants de la DGSRH	Invités
Genevieve Jolicoeur, Directrice exécutive, Relations de travail, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines Penny Lavigne, Directrice, Santé, sécurité et gestion des limitations fonctionnelles, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines	Todd Burke, Directeur, Stratégies d'entreprise en matière de main-d'oeuvre, Direction de la gestion de l'effectif, Direction générale des services des ressources humaines Nadine Gauthier, Directrice, Centre d'expertise classification et conception organisationnelle, Direction générale de la gestion de l'effectif, Direction générale des services de ressources humaines Véronique Veillette, Directrice exécutive, Direction de la rémunération, Direction générale des services de ressources humaines Jean-François Leboeuf, Directeur, Centre d'expertise en harcèlement, Direction de la gestion des milieux de travail, Direction générale des services des ressources humaines Geoff Anderton, Directeur général, Direction de la Gestion intégrée des services (GIS), Direction générale des prestations et des services intégrés, Service Canada Stephane Dubord, Directeur, Cadre pour une main d'œuvre axée sur l'excellence du service, Gestion intégrée des services, Direction générale des prestations et des services intégrés, Service Canada

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

	Veronique Desjardins, Directrice, Centre national service, Direction générale des services des ressources humaines Benson Gorber, Directeur Général, Services régionaux et biens immobilier, Direction générale du Dirigeant principal des finances Stephen Johnson, Conseiller Spécial, Secrétariat de l'avenir du travail Lisa Lemieux, Gestionnaire, Exécution grand projet d'entreprise, Direction générale de la Transformation et de la gestion intégrée des services, Service Canada
Secrétariat du CCPS	
Kathleen Tremblay, Gestionnaire, Relations de travail, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines Glenn Crane, Conseiller principal en ressources humaines, Relations de travail, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines Lee-Anne Coleman, Conseillère principale en ressources humaines, Relations de travail, Gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines Jennifer Leblanc, Coordonnatrice de projets, Centre d'expertise - Relations patronales-syndicales nationales, Relations de travail, Direction générale des services de ressources humaines Guy Lavoie, Conseiller, Services projet, Services stratégique, Direction générale des services de ressources humaines	
Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
1. Mot d'ouverture et approbations	
1.1 Mot d'ouverture	Discussion Crystal Warner a ouvert la réunion avec Guy Cyr qui était présent au nom de Darlène de Gravina en tant que co-président de la direction pour la réunion. Des souvenirs ont été partagés et une minute de silence a été observée pour Jacques Perrin, membre du comité, qui est décédé de façon inattendue le 21 avril 2022.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Action Aucune
1.2 Approbation du compte rendu des discussions et des décisions du 16 février	Discussion Le compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 16 février 2022 est approuvé avec l'inclusion d'une modification de Sebastian Rodrigues. Action Modifier la section 2.2 Équité, diversité et inclusion du compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 16 février 2022 afin d'inclure le commentaire de Sebastian Rodrigues selon lequel «un temps suffisant est alloué au point Équité, diversité et inclusion».
1.3 Mise à jour des mesures de suivi depuis la réunion du 16 février	Discussion Tous les points de suivi de la dernière réunion ont été complétés. Action Aucune
2. Mises à jour	
2.1 Équité, diversité et inclusion (Sujet récurrent)	Sommaire Todd Burke souligne certains points concernant le sujet Équité, diversité et inclusion. - Des employés autochtones, des candidats autochtones, des organisations autochtones de formation professionnelle et d'emploi, ainsi que des organisations autochtones nationales ont fait part de leurs commentaires sur le formulaire de contrôle de sécurité du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). - Il a été signalé que des travaux ont été entrepris avec le SCT et la sécurité interne d'EDSC pour explorer la possibilité de modifier les formulaires de processus de sécurité afin de garantir leur inclusivité et d'aider les agents de sécurité à tenir compte de la culture des groupes autochtones, racialisés et en quête d'équité en matière d'emploi. - Greybridge, qui a déjà travaillé pour EDSC, a été engagé comme consultant pour l'enquête approfondie.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	• L'orientation des élections du Réseau de la diversité a été finalisée avec un guide d'élection et des agents électoraux en place pour assurer des élections équitables et transparentes à l'avenir. • Les micromissions pour les co-présidents de la diversité à temps complet ont été réduites de deux ans à un an, afin de favoriser l'augmentation du nombre de candidats. • La requête de proposition pour l'Étude des systèmes d'emploi (ESE) a été affichée jusqu'au 20 avril, la date d'achèvement de l'étude étant prévue pour avril 2023. • Près de 1 000 femmes du ministère ont manifesté leur intérêt pour le réseau des femmes et près de 600 employés se sont inscrits au réseau des employés noirs. Discussion Sebastian Rodrigues a soulevé des préoccupations concernant l'enquête approfondie sur la culture organisationnelle et l'inclusion, et les problèmes qui ont été mis en évidence par les consultants qui ont mené l'enquête. Todd Burke a répondu que cette question résultait d'une lettre de Tina Walter au sous-ministre Graham Flack et qu'elle avait été abordée lors d'une réunion spéciale avec les syndicats. De nombreuses questions abordées dans le cadre de l'enquête étaient répétitives ou n'étaient pas liées aux préoccupations en matière de diversité et d'inclusion, mais Todd serait heureux de rencontrer Sebastian hors ligne pour en discuter plus en détail. Deuxièmement, Sebastian a demandé si les soumissions pour l'Étude des systèmes d'emploi (ESE) reflétaient les exigences légales de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et a fait remarquer qu'une ESE nécessiterait une évaluation approfondie de tous les systèmes, politiques et pratiques d'emploi, ainsi que la manière dont ils sont mis en œuvre, afin de déterminer les obstacles à l'emploi des groupes désignés sous-représentés. Todd a répondu que les soumissions pour le contrat d'ESE ont été clôturées le 20 avril 2022. Une fois qu'elles l'auront été, les parties prenantes reçues, y compris les syndicats, seront impliquées dans les prochaines étapes du processus, qui sera transparent et collaboratif.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Enfin, Sebastian s'est enquis de l'état des toilettes non genrées, notamment à la lumière de l'embauche à grande échelle que le ministère a entreprise, indiquant que le ministère devait s'assurer que les employés disposent d'un espace sécuritaire. Benson Gorber a indiqué que des vérifications de l'accessibilité étaient en cours pour les espaces de travail des clients et d'EDSC afin de définir les éléments qui doivent être traités. Tous les changements nécessaires seront gérés par le biais d'un plan d'action et il a précisé que des toilettes non genrées étaient intégrées dans les normes d'aménagement intérieur pour les nouvelles constructions et les rénovations dans les locaux d'EDSC. Guy Cyr fait remarquer que les toilettes non genrées seront ajoutées à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CCPSRH. Eddy Bourque a souligné l'importance de s'assurer que lorsque des employés ayant des limitations fonctionnelles sont embauchés, ils reçoivent les outils et les mesures d'adaptation nécessaires pour qu'ils puissent travailler efficacement dès leur arrivée au Ministère. Todd Burke a répondu qu'il était tout à fait d'accord avec Eddy, et que l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion avait veillé à ce qu'avant de contacter les organismes de recrutement de personnes handicapées, tous les outils requis pour les postes à pourvoir soient entièrement accessibles. Crystal Warner a présenté A.M. KuarSingh, qui a rejoint ce comité au nom du SEIC, en remplacement de Jacques Perrin. A.M. KuarSingh a demandé quel cabinet de consultants avait été engagé pour travailler sur le sondage approfondi et s'il y avait ou non des agents de diversité ou des consultants travaillant avec ce cabinet qui traiteraient ce dossier.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Todd Burke a confirmé qu'à la suite du processus d'appel d'offres, le contrat a été attribué à Greybridge. Guy Cyr a ajouté que l'Obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA) de la Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH) avait été en contact avec le Réseau des employés handicapés et qu'elle se concentrait sur l'amélioration du soutien à ces employés et aux gestionnaires dans le processus d'adaptation. Action 1. Todd Burke et Sebastian Rodrigues acceptent de discuter hors ligne du sondage approfondi. 2. Benson Gorber fera le point sur les toilettes non genrées et les besoins en matière d'accessibilité des immeubles lors de la prochaine réunion du CCPSRH.
2.2 RH-à-Paye (Phénix) (Sujet récurrent)	Sommaire Dominic Gonthier présente les éléments essentiels de la présentation RH à la paye incluse dans le dossier de la réunion. • Elle signale que l'arriéré des questions de rémunération a légèrement augmenté. Le Centre des services de paye de la fonction publique (CSPFP) s'est engagé à augmenter le nombre d'employés travaillant sur les dossiers d'EDSC, compte tenu du fait que le Ministère a embauché près de 8000 nouveaux employés. • Du point de vue d'EDSC, le niveau de productivité de l'équipe chargée de la rémunération a doublé au cours de l'année écoulée et a été en mesure de suivre l'augmentation du nombre de demandes. • En ce qui concerne l'encaissement des vacances et des congés compensatoires, l'encaissement automatique a repris à compter du 31 mars 2022. • Elle a indiqué qu'environ 2400 employés recevraient un paiement en espèces. Le CSPFP s'est fixé comme objectif de traiter les encaissements d'ici décembre 2022. • L'équipe de rémunération d'EDSC continue de soutenir les gestionnaires et fait valoir l'importance de respecter les délais afin d'éviter les problèmes de rémunération. Discussion Eddy Bourque a demandé qu'on lui communique le nombre d'employés à temps plein (ETP) au sein de l'unité de rémunération d'EDSC et a demandé s'il était prévu d'embaucher davantage de ces employés en raison de l'augmentation des enjeux.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Dominic Gonthier répond que 75 nouveaux employés ont rejoint l'équipe de rémunération en 2021-2022. Il y avait environ 50 conseillers en rémunération dédiés à ces dossiers, et un programme de perfectionnement serait mis en œuvre pour soutenir la formation et le maintien en poste de ces employés. Véronique Veillette précise qu'il y a environ 80 conseillers en rémunération au total, dont certains travaillent sur des dossiers plus simples ou participent à la formation. Eddy a demandé pourquoi les paiements d'encaissement seraient effectués en décembre 2022, et si cela était dû à un problème avec Phénix. Dominic répond que le CSPFP est responsable du traitement de l'encaissement des congés. EDSC fournira au CSPFP une liste des employés admissibles avant la date limite du 15 mai 2022, puis le CSPFP aura jusqu'à décembre 2022 pour traiter les paiements. Dominic s'est engagé à fournir une mise à jour sur le calendrier des paiements pour l'encaissement. Dean Corda a demandé une mise à jour sur le sujet des trop payés, et le tableau de bord préparé par le CSPFP. Dominic a confirmé la réception de l'ébauche du tableau de bord des trop payés, l'équipe de la rémunération est en cours d'analyse de ces informations et attend des précisions supplémentaires de la part du CSPFP. Dean reconnaît que l'exactitude des données de Phénix est douteuse et demande une mise à jour régulière du tableau de bord des trop payés. Action Véronique Veillette partagera le tableau de bord du CSPFP sur les trop payés, probablement lors de la prochaine réunion du CCPSRH.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
2.3 Harcèlement (Sujet récurrent)	Sommaire Jean-François Leboeuf présente une mise à jour verbale des dernières statistiques sur le harcèlement pour l'année 2021, première année d'application du règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence. • Près de 400 consultations ont été menées auprès des employés et des membres de la direction. • Le Centre d'expertise sur le harcèlement et la violence a reçu 65 avis d'incidents, 2 étaient en conciliation, 28 dossiers étaient en cours d'enquête et 7 dossiers étaient achevés. • En date du 30 avril 2022, 12 avis d'incidents ont été soumis. Deux ont été réglés et 10 étaient en phase de négociation ou avaient été résolus. • Il a souligné que le processus encourageait la résolution au plus bas niveau possible, était axé sur la prévention à un niveau systémique et n'était pas utilisé à des fins disciplinaires. • Il y a eu 42 consultations concernant des situations de violence familiale en 2021. Au cours des quatre premiers mois de 2022, il y en a eu 17, ce qui signifie qu'il y aura près de 70 consultations en 2022 si la tendance se poursuit. Discussion Dean Corda a demandé une copie écrite des statistiques et a indiqué qu'il appréciait le fait que le ministère se penche sur cette question et a demandé que les mises à jour se poursuivent. Jean-François Leboeuf a confirmé que l'information continuerait d'être partagée et s'est engagé à continuer à impliquer le syndicat à ce sujet. Crystal Warner a fait remarquer que les femmes représentaient environ 80 % des membres du SEIC et que le syndicat souhaitait s'engager sur le sujet par le biais d'une consultation séparée. Action 1. Jean-François Leboeuf partagera les statistiques sur le harcèlement par l'intermédiaire du secrétariat. 2. Une réunion ad hoc distincte concernant la violence familiale sera organisée avec les syndicats.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
2.4 Conversion PA et CT	Sommaire Nadine Gauthier a présenté une mise à jour sur les conversions PA et CT : • Le nouveau délai prolongé pour la mise en œuvre des conversions PA et CT serait juin 2024. Les évaluations proposées dans le cadre des nouveaux sous-groupes PA devront maintenant être remises d'ici décembre 2022. • EDSC serait le plus grand ministère à passer à la conversion PA, 48 000 postes passeraient à la conversion PA, soit 78 % de la population d'EDSC. Il s'agirait d'une initiative à l'échelle du gouvernement, qui toucherait plus de 150 000 personnes dans l'ensemble de la fonction publique. Dans le cadre de son rôle, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) évaluera les évaluations proposées dans chaque ministère afin d'en assurer la cohérence et l'équité. • Entre décembre 2022 et mars 2023, le BDPRH collaborera avec les ministères et publiera des interprétations supplémentaires des nouvelles normes d'évaluation des emplois, au besoin. À ce moment, le BDPRH prévoit que les salaires des PA, qui sont en cours de négociation, seront disponibles. • De décembre 2022 à décembre 2023, il y aura une phase d'analyse dans chaque ministère. Cette période sera utilisée pour discuter avec la direction des évaluations proposées et de l'analyse des structures, ainsi que de la manière de soutenir les employés confrontés à la conversion PA. • En décembre 2023, les employés seront informés de leur futur groupe et niveau d'évaluation par une notification personnelle préalable (NPP). • Les leçons tirées de la conversion informatique ont confirmé la nécessité d'un délai supplémentaire entre la NPP et la notification personnelle officielle (NPO) en juin 2024. Six mois seront accordés, contre trois mois pour la conversion informatique. • Les réunions avec les syndicats se poursuivront, afin d'assurer une transition harmonieuse. Discussion Manon Boy a demandé combien de descriptions de poste uniques il y avait au début du processus et combien il y en aurait à l'avenir.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Nadine Gauthier répond que pour ce qui est du nombre de descriptions uniques, il y a actuellement 126 descriptions de poste uniques. Il y en avait plus de 300 auparavant. Quarante-huit pour cent des descriptions de poste attendaient d'être évaluées dans le cadre de la conversion PA. L'objectif est de réduire le nombre de descriptions de poste uniques et d'utiliser une description de poste normalisée qui définit précisément le rôle, dans la mesure du possible. A.M. KuarSingh a demandé si l'évaluation des descriptions de poste comprenait un examen des rôles, faisant référence au transfert des fonctions de Passeport Canada à Service Canada et au besoin de clarifier les rôles de chef d'équipe et de gestionnaire. Nadine a précisé que les postes étaient évalués en fonction des descriptions de poste existantes afin de minimiser le nombre de descriptions de poste uniques utilisées. Bien que certains emplois soient uniques, ces descriptions de poste resteront en place. La validation du point de vue de la conversion PA n'est pas censée être un exercice de révision et de mise à jour. Nadine précise que Geoff Anderton et l'équipe de la gestion intégrée des services dirigent les exercices de révision des rôles. Action Aucune
2.5 Intégration des nouveaux employés	Sommaire Crystal Warner souligne que le présent sujet a été soumis par le SEIC : • L'intégration des nouveaux employés a été une préoccupation constante pour le SEIC tout au long de la pandémie, mais cela a été renouvelé par le fait de ne pas recevoir les détails des nouveaux employés, ce qui a été une préoccupation particulière pour les sections locales qui n'ont pas pu contacter les nouveaux membres.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	• Des commentaires ont été formulés sur le fait que les syndicats n'ont pas été invités à participer aux activités d'intégration, y compris l'espace assuré pour les séances d'orientation syndicale, qui n'ont eu lieu que dans certaines parties du pays, malgré les dispositions de la convention collective. • Crystal a partagé l'observation selon laquelle la formation fournie sur les valeurs et l'éthique n'était pas suffisante pour les nouveaux employés. Les membres notent que la formation en ligne sans dialogue significatif ni possibilité de poser des questions est un domaine qu'ils aimeraient voir amélioré. • Alors que les choses continuent de s'améliorer après la pandémie, les syndicats aimeraient veiller à ce qu'une approche collaborative soit adoptée pour l'accueil des nouveaux employés. • En ce qui concerne les centres d'appels, les nouveaux employés ont exprimé leur difficulté à déterminer leurs réseaux de soutien pour les aider à réussir leur formation et leur période de stage. • Crystal a signalé que le taux de rétention des nouvelles recrues n'était pas aussi élevé que possible parce que certains d'entre eux ne ressentaient pas que le soutien était là pour eux. Discussion : Dean Corda a fait remarquer qu'il semble y avoir des difficultés à assurer le suivi de l'achèvement des activités d'intégration, mentionnant le fait d'être au courant des nouveaux employés qui ne savent pas à quel syndicat ils appartiennent, ou comment gérer leurs avantages sociaux. Dean a souligné qu'il serait utile que les syndicats soient informés des nouveaux employés. A.M. KuarSingh s'est dit d'accord avec Dean, réaffirmant que l'intégration des nouveaux employés était un partenariat entre le syndicat et la direction, désireux d'empêcher les nouveaux employés de passer entre les mailles du filet et a noté que le partage des listes de nouveaux employés avec les syndicats était extrêmement important. A.M. est d'accord avec les déclarations de Crystal concernant la formation sur les valeurs et l'éthique, indiquant que les structures de cours ne rejoignent pas tous les apprenants, surtout les nouveaux employés qui n'ont pas encore été exposés à l'environnement de bureau et à la culture organisationnelle. Manon Boy a reconnu l'importance de l'intégration et le manque d'information partagée avec les syndicats concernant les nouveaux employés. Manon a également espéré que les syndicats soient consultés sur les changements apportés aux méthodes d'intégration.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Karen Brook a appuyé les commentaires de A.M. et a affirmé que les sections locales de l'ACEP de partout au pays étaient impatientes de joindre les nouveaux employés. Elle a également souligné que les préoccupations relatives à l'équité en matière d'emploi doivent être prises en compte dans les discussions sur la façon dont le ministère intègre ses employés et sur les améliorations qu'il pourrait apporter. Guy Cyr a pris note de la rétroaction et des idées valables recueillies au cours de cette discussion et a suggéré, comme prochaine étape, d'organiser une réunion avec les syndicats et les partenaires stratégiques du Collège et des secteurs d'activité afin de discuter de ces questions en détail et de trouver des solutions possibles. Crystal a accueilli favorablement cette approche. Action Une réunion de suivi sera organisée pour discuter des enjeux d'intégration et de la meilleure façon de les traiter.
2.6 L'avenir du travail et environnement de travail flexible	Sommaire En lançant la discussion, Stephen Johnson a noté que la culture organisationnelle, les comportements attendus, l'intégration et l'apprentissage sont tous des sujets qui sont au cœur des préoccupations du Secrétariat de l'Avenir du travail. Stephen a présenté une mise à jour sur l'Avenir du travail et l'environnement de travail flexible : • Le Ministère est entré dans une phase de retour volontaire sur le lieu de travail qui a commencé à la fin du mois de mars 2022. Cette approche soutient les employés qui souhaitent travailler à partir du bureau. • La relance des projets pilotes dans la région de la capitale nationale dans deux des directions générales des politiques a eu lieu, en examinant comment gérer les équipes dans un environnement hybride. Les projets pilotes ont redémarré à la fin du mois de mars. Environ 125 des 140 employés de départ ont participé au projet pilote actuel. • La santé et la sécurité sont demeurées de la plus haute importance et divers besoins en secouristes ont été traités avant la reprise des projets pilotes.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	• Le complexe Guy Favreau, dans la région du Québec, étudie des approches visant à favoriser une réintégration efficace en milieu de travail. • La région de l'Ouest et des Territoires a examiné l'intégration, ainsi que les outils et les approches qui fonctionnent bien dans un environnement virtuel ou hybride. • Les séances d'engagement avec divers réseaux et groupes d'employés se poursuivent. • Les sous-ministres ont diffusé une feuille de route à l'intention de tous les employés, qui présente certaines des principales étapes de la mise en œuvre des changements apportés aux modalités de travail à compter de septembre 2022. Tout cela dépend des directives et des restrictions de la Santé publique. • Une approche objective et fondée sur des preuves sera adoptée pour déterminer les modalités de travail, afin d'assurer la cohérence. Les employés veulent s'assurer que ce ne sont pas les préférences personnelles d'un chef d'équipe ou d'un gestionnaire qui dictent les futures modalités de travail. • Un cabinet de conseil externe a participé à la stratégie relative au lieu de travail numérique afin de définir des « personas ». Ces regroupements de postes ont des caractéristiques similaires et correspondent à ceux qui se dérouleraient sur place, principalement à distance ou de façon hybride. • Chaque direction générale et région a validé les personas par une évaluation objective des tâches et des activités sur un continuum de l'endroit où le travail est effectué. • Le conseil de gestion du portefeuille a examiné et approuvé les résultats comme point de départ de la transformation. • En gros, 8 % des employés travaillaient à la fois sur place et hors site (hybride). Ce chiffre passerait à environ 22 % dans le cadre de l'analyse fonctionnelle. • Pour ce qui est de la prédominance du travail hors site, environ 85 % des employés travaillent actuellement à distance. Selon l'analyse fonctionnelle, ce chiffre tomberait à environ 65 %. • Certaines fonctions et certains groupes seraient plus touchés que d'autres par la mise en œuvre de ce changement. Il y aurait des exceptions pour les circonstances individuelles des employés, et le Ministère aurait la responsabilité et le désir continu de répondre à ces circonstances individuelles. • L'analyse sera communiquée à tous les employés. • Des outils et des supports ont été créés, y compris des questions et des réponses pour les gestionnaires et les employés afin d'encadrer les discussions autour d'une évaluation objective basée sur les fonctions réelles exercées.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Discussion Guy Cyr fait remarquer que les Lignes directrices sur le télétravail, qui ont été élaborées en consultation avec les syndicats, sont maintenant devenues les Lignes directrices sur les modalités de travail, et que les syndicats participeront bientôt aux mises à jour de ce document. Crystal Warner a souligné qu'elle avait hâte de poursuivre les discussions sur les lignes directrices sur le télétravail et a indiqué que le syndicat était préoccupé par l'approche adoptée par d'autres ministères, qui consiste à ramener les employés au travail à temps complet en fonction des préférences de la direction. Dean Corda a demandé si des entrevues de départ étaient menées auprès de ceux qui avaient quitté les projets pilotes. Dean ajoute également que plus de 80 % des membres de l'IPFPC ont indiqué qu'ils préféreraient continuer à travailler à domicile, et bien que les examens fonctionnels n'aient pas été communiqués au syndicat, il serait utile de comprendre où se situe la différence entre les 65 % cités lors de la présentation. Stephen Johnson a répondu aux préoccupations de Crystal et Dean en expliquant que la direction reconnaît la nécessité de soutenir le travail virtuel, et que la fréquence des employés sur le lieu de travail impliquerait une analyse du travail et des activités précises qui sont effectuées. En ce qui concerne les employés qui ont quitté le projet pilote, Stephen a précisé que la plupart des départs étaient dus à des changements de poste, à des congés ou à la dernière vague de COVID. Cependant, des sondages ont été envoyés aux participants à différents intervalles tout au long du projet pilote afin de recueillir leurs commentaires. Les statistiques ont été présentées en tant qu'évaluation de l'analyse fonctionnelle, et non pas en fonction des préférences des employés concernant leurs modalités de travail actuelles, mais ces situations sont appelées à évoluer.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	A.M. KuarSingh a noté qu'il y aurait des différences distinctes dans l'analyse des modalités de travail du point de vue du travail à distance résultant de la pandémie par rapport à un modèle de travail à domicile. Sebastian Rodrigues a indiqué qu'il serait également important de considérer l'avenir du travail du point de vue de l'équité, et plus particulièrement du point de vue des employés ayant des limitations fonctionnelles, et des mesures d'adaptation à leur égard. Stephen a remercié Sebastian d'avoir soulevé cette question et a précisé que le Ministère s'assurerait que les employés ayant des limitations fonctionnelles dans un modèle hybride seraient entièrement équipés au bureau et à la maison. Par ailleurs, Stephen est d'accord avec A.M., que l'environnement actuel n'est pas une représentation juste d'une situation de travail à domicile non pandémique. Il peut être bénéfique de considérer le bureau comme un outil qui peut parfois contribuer à aider les employés à mieux faire leur travail, plutôt que de le considérer comme un endroit où nous devons travailler. Action Les lignes directrices révisées sur les modalités de travail et le télétravail seront communiquées à tous les syndicats avant la tenue d'une réunion de consultation à leur sujet.
3. Tour de table et mot de la fin	
3.1 Tour de table	Discussion Sebastian Rodrigues a profité de l'occasion pour rendre hommage à Jacques Perrin, notant en particulier que Jacques a fait preuve de bienveillance, de générosité, d'un soutien inconditionnel aux membres du SEIC, ainsi que d'un profond dévouement à la diversité et à l'équité.

Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS ET DES DÉCISIONS

Point à l'ordre du jour	Discussions et mesures de suivi
	Manon Boy a demandé une discussion sur le plan de dotation en personnel des RH en raison de l'embauche qui a eu lieu au sein du ministère. Action Manon Boy a demandé une réunion ad hoc pour discuter des plans de dotation en RH.
3.2 Mot de la fin	Discussion Crystal Warner a mis fin à la réunion. Action Aucune

1.1 – 1.3 Points administratifs

Mesure:

Modifier la section 2.2 Équité, diversité et inclusion du compte rendu des discussions et des décisions de la réunion du 16 février 2022 afin d'inclure le commentaire de Sebastian Rodrigues selon lequel « un temps suffisant devrait être alloué à l'item récurrent: Équité, diversité et inclusion ».

Statut:

Complété

2.1 Équité, diversité et inclusion (Sujet récurrent)

Mesures:

1. Todd Burke et Sebastian Rodrigues se rencontreront afin de discuter du sondage approfondi.
2. Benson Gorber présentera lors de la prochaine rencontre une mise fera le point sur les toilettes non genrées et les besoins en matière d'accessibilité des immeubles.

Statuts:

1. Remis
2. Complété : l'item a été ajouté à l'ordre du jour de la réunion du 26 juillet 2022.

2.2 RH-à-Paye (Phénix) (Sujet récurrent)

Mesure:

Véronique Veillette partagera le tableau de bord du CSPFP sur les trop payés lors de la prochaine réunion du CCPSRH.

Statut:

Complétée: l'information a été ajoutée à la documentation de la réunion du 26 juillet 2022.

2.3 Harcèlement (Sujet récurrent)

Mesures:

1. Jean-François Leboeuf partagera les statistiques sur le harcèlement.
2. Une réunion ad hoc distincte concernant la violence familiale sera organisée avec les syndicats

Statuts

1. Les statistiques de la présentation sur le harcèlement ont été partagées par le Centre d'expertise des relations patronales syndicales le 23 juin 2022.
2. En cours

2.4 Conversions PA et CT

Mesure : Aucune mesure de suivi identifiée

Statut : S/O

2.5 Intégration des nouveaux employés

Mesure :

Une rencontre de consultation seront organisées avec les syndicats afin de discuter des points suivants :

1. Les syndicats ne reçoivent pas les coordonnées des nouveaux employés.
2. Formation sur les valeurs et l'éthique pour les nouveaux employés.
3. Problèmes de rétention, en raison du manque de soutien pour les nouveaux employés, particulièrement dans les centres d'appels.
4. Présentation des représentants syndicaux dans le cadre des programmes d'orientation.

Statut:

Complété : La rencontre a eu lieu le 05 juillet 2022.

2.6 L'avenir du travail et environnement de travail flexible

Mesure :

Les lignes directrices révisées sur les modalités de travail et le télétravail seront partagées à tous les syndicats avant la tenue d'une réunion de consultation à leur sujet.

Statut:

Complété: La réunion a eu lieu le 25 mai. Le document révisé des lignes directrices a été partagé le 18 mai 2022.

3.1 - 3.2 Tour de table et mot de la fin
Mesure: Manon Boy a demandé une réunion ad hoc pour discuter des plans de dotation en RH.
Statut: En cours: des discussions ont lieu et des informations ont été partagées, toutefois, ce sujet sera discuté à nouveau au courant des prochaines rencontres hebdomadaires.
Mesures de suivi découlant des rencontres précédentes
Mesure: Aucune mesure de suivi identifiée
Statut: S/O

NOTES D'ALLOCUTION DU CCPSRH

MISE À JOUR SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DE LA DGSRH

JUILLET 2022

Élections du Réseau Diversité

Les élections de tous les comités exécutifs de nos Réseaux Diversité (y compris le Réseau des Femmes et le Réseau des employés Noirs) sont terminées. Le guide électoral visant à normaliser l'approche et à renforcer les principes de transparence et d'équité, a été communiqué à tous les employés et est disponible sur notre page iService Diversité et Inclusion.

Président à temps plein pour les Réseaux Diversité

Les postes de président à temps plein de quatre de nos Réseaux Diversité (Réseau des employés handicapés, Cercle des employés autochtones, Réseau des Minorités Visibles et Réseau de la fierté des employés) sont été nommés pour une micro-mission d'un an. Nous commencerons bientôt le processus pour le poste de président à temps plein des Réseaux des femmes et des employés Noirs.

Étude des systèmes d'emploi (ESE)

Le travail a débuté en juillet 2022.

Sondage approfondi sur l'inclusion

Les consultants terminent actuellement l'examen de la documentation, l'examen et le contrôle de la qualité des données du sondage et l'analyse préliminaire de leurs conclusions. Le rapport préliminaire avec les recommandations est attendu au cours de l'été.

Plan de travail et stratégie de l'équipe du RRAA

L'équipe du Recrutement, rétention et avancement des Autochtones (RRAA) a élaboré une stratégie pluriannuelle d'inclusion des Autochtones et un plan de travail détaillé pour soutenir le recrutement, la rétention et l'avancement des employés autochtones. La stratégie comprend l'évaluation des politiques internes et des pratiques opérationnelles afin de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques pour les peuples autochtones. Elle a également permis d'identifier les secteurs prioritaires pour les

deux prochains trimestres, qui comprennent, entre autres, les langues officielles, le processus de filtrage de sécurité et les vérifications de solvabilité.

Coordonnateur du Centre culturel national des employés autochtones (Coordonnateur du CCNEA)

Une nouvelle offre d'emploi est en cours d'élaboration et sera publiée en août afin de recruter un chef de projet pour mettre en place le Centre culturel national des employés autochtones dans la RCN. La coordination du centre comprendra deux aspects principaux, l'espace physique et la programmation quotidienne (en personne et virtuelle). Le premier appel aux candidats pour combler le poste n'a pas réussi.

Actualisation du bassin AS 01 à 04

L'équipe du RRAA a établi un bassin d'AS-01 à AS-04 partiellement évalué avec plus de 200 candidats en août 2021; ce processus a été réalisé en collaboration avec les la FCEA, les OAN, les Aînés et les communautés autochtones. Une mise à jour est en cours et la prochaine étape consiste à établir des profils de compétences pour chaque candidat afin de faciliter les jumelages avec les gestionnaires responsables de l'embauche. Les ELS ont été effectuées sur une base volontaire pour les candidats qui ont exprimé leur intérêt. Le bassin compte actuellement 139 candidats intéressés, dont 11 sont bilingues.

Réseau des employés Noirs (REN) :

- En juin 2022, la DGSRH a créé un Réseau des employés Noirs pour EDSC, qui compte actuellement plus de 600 membres (employés noirs et alliés). Ce réseau assumera des fonctions similaires à celles des autres Réseaux des employés Noirs établis dans plusieurs autres ministères;
- La création d'un REN à l'EDSC offrira un espace spécifique aux employés noirs. Suite aux élections qui ont eu lieu en juin, il y a actuellement huit nouveaux membres exécutifs du REN qui ont été nommés par acclamation;
- Prochaines étapes : une bi-élection pour remplir le rôle de coprésident ainsi que le processus de présidence à temps plein que le réseau devra suivre.

Série Recherche et sensibilisation :

- L'équipe de SRRAD est sur le point de lancer une série de sensibilisation concernant les personnes handicapées afin de répondre aux questions sur l'embauche de ces personnes et de démystifier les idées préconçues qui peuvent exister;

- Un bulletin mensuel sera lancé très prochainement dans le cadre de la série d'apprentissage concernant les personnes handicapées, en plus de nos conférenciers invités chaque trimestre.

Processus de recrutement postsecondaire de PM en collaboration avec la CFP :

- C'est la première fois que la CFP a procédé à un processus de recrutement postsecondaire fondé sur l'EE. L'objectif de ce processus était de recruter des personnes handicapées de partout au pays pour occuper divers postes de niveau PM-01;
- L'équipe de SRRAD travaillera avec les régions pour les aider à diriger les entrevues et vérifier les références des candidats.

Événement de recrutement externe pour les personnes handicapées :

- Ce répertoire a été lancé en octobre 2021 avec nos partenaires externes (c.-à-d. la Marche des dix sous, le PPRC, Vivre, travailler et jouer, etc.) afin de recueillir des curriculums vitae pour combler divers types de postes à l'EDSC à travers le Canada. L'équipe de SRRAD a reçu 89 curriculums vitae de candidats handicapés de l'externe;
- 33 gestionnaires d'EDSC ont soumis des demandes d'emploi pour un total de 109 postes à pourvoir.

Un événement virtuel visant à jumeler ces candidats handicapés avec les gestionnaires responsables de l'embauche d'EDSC a eu lieu du 11 au 22 avril 2022. L'événement a été un succès avec plus de 10 embauches dans les premiers jours et d'autres nominations à venir.

Mise à jour - RH à la paye



Comité de consultation patronale-syndicale des ressources humaines (CCPSRH)

26 juillet 2022

Objectif

- Fournir de l'information et faire le point sur la situation concernant les RH à la paye



Contenu

1

Mise à jour sur l'état de la
paye à EDSC

2

Rémunération à EDSC – Résultats

3

Priorités

4

Mises à jour importantes

5

Mise à jour sur la rapidité
d'exécution à EDSC

6

Rappels



RH à paye – Mise à jour

Mise à jour sur l'état de la paye à EDSC – Juin 2022

Portée/ampleur des problèmes liés à la paye à EDSC

Dossiers accumulés au Centre des services de paye (actifs et inactifs compris)

2018

2022

83 864

44 897

Employés toujours touchés

2018

2022

79%

56,2%

731

Griefs en instance concernant la paye

155,3 M\$

Trop-payés

57,8 M\$

Moins-payés

Soutien à la paye pour les employés

13 473

Dossiers transmis par l'équipe de la rémunération d'EDSC
Cumul annuel

12 095

Dossiers réglés dans Phénix par les conseillers en rémunération d'EDSC
Cumul annuel

9 322

Avances salariales versées depuis 2016 qui totalisent 14 M\$

1 389

Demandes de remboursement de dépenses personnelles



RH à paye – Mise à jour

Rémunération à EDSC – Résultats

L'ANNÉE EN CHIFFRES

2021-2022

141 421

Demandes de clients, des escalades critiques, transactions de RH, actions liées à la paye résolus



59% amélioration des délais de traitement – saisie de lignes en bloc et évaluateur

Élimination de l'arriéré des dossiers à acheminer

89 370

Visites sur la page de la rémunération et des avantages sociaux



17 communications ministérielles publiées

0,3%

Amélioration du taux de rejet des DIP d'EDSC

71%

Pour la saisie de données en temps opportun

+13%

Amélioration des délais (par rapport à l'année passée)

Rapidité d'exécution +13%

+52% productivité

23 634



Dossiers réglés par les conseillers en rémunération



255

CIDP traités pour le projet de reclassification

- 53 formés sur divers sujets
- 49% amélioration des délais de rédaction des lettres (créateur de lettres)
- 310 congés non payés (politique sur la vaccination)
- 120 CIDP vérifiés (encaissement automatique des congés)



1 030

Gestionnaires (art. 34) et chefs d'équipe ont assisté à des séances sur les transactions libre-service dans Phénix

1 341

Gestionnaires (art. 34) et superviseurs ont assisté à des séances sur les l'encaissement automatique des congés

2 215

Comptes contrôlés



827 erreurs corrigées

73%

Projet de direction de la politique sur l'itinérance

74%

Projet des dossiers de cessation d'emploi et de séparation

35%

Congés de transfert d'arrivée (encaissement des congés)

100%

Projet 2018 de congés non payés

RH à paye – Mise à jour

Rémunération à EDSC - Priorités

PRIORITÉS 2022-2023



Services-conseils

Conseils et orientations pour guider la gestion des événements personnels et des problèmes de paye complexes et de longue date

1



Prévention

Mettre en œuvre une stratégie de prévention des problèmes de paye pour mieux faire connaître et comprendre les processus de rémunération et ainsi veiller à l'exactitude de la paye

2



Gestion de temps

Établir des services de conseil et d'orientation pour aider les organisations à gérer les transactions complexes liées au module de la gestion de temps (Phénix)

3



Transformation et modernisation

Initiatives de transformation et de modernisation des RH

4



Rapidité d'exécution

Continuer à améliorer la rapidité des mesures de RH au Ministère grâce à l'efficacité de la planification, des rapports, des communications et de la sensibilisation

5



Acheminement de demandes critiques

Optimiser le processus d'acheminement des demandes critiques pour accélérer la résolution des dossiers de paye

6



RH à paye – Mise à jour

Mises à jour importantes

L'encaissement automatique des congés annuels et compensatoires

- Comme vous le savez déjà, le processus d'encaissement automatique des congés excédentaires a repris à compter du 31 mars 2022.
- Le processus de fin d'exercice des congés pour l'exercice 2021-22 dans maSGE (PeopleSoft) est maintenant terminé, y compris les calculs pour l'encaissement automatique des congés annuels.
- ESDC a entrepris diverses initiatives afin de soutenir les employés tout au long du processus d'encaissement automatique des congés annuels.
 - Cela comprend des ressources en ligne contenant des renseignements clés sur l'encaissement automatique des congés, y compris des scénarios, une foire aux questions (FAQ) et un outil de calcul de l'encaissement des congés.

Mise hors service des services postel

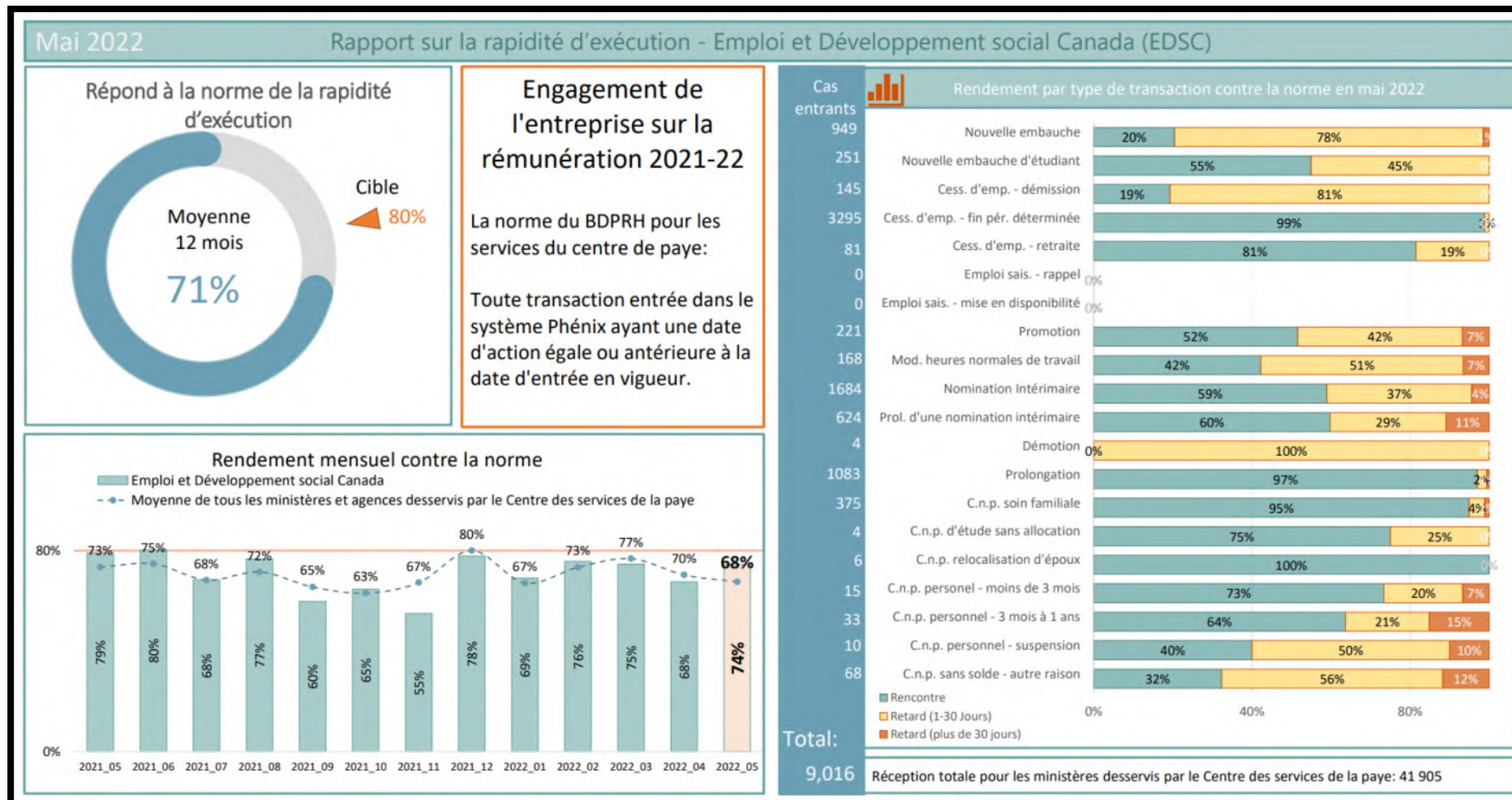
- Les services postel sont un portail qui fournit un service d'accès aux talons de paye et aux relevés d'impôt pour les employés qui y sont inscrits.
 - Disponible pour les employés qui n'ont pas accès au réseau du gouvernement du Canada, aux AWR, à Phénix ou à MaPayeGC.
- Les services postel sont en train d'être éliminés progressivement et les services postel seront mis hors service d'ici octobre 2022.
 - L'inscription aux services postel a pris fin le 30 juin 2022.
 - Les employés en cessation d'emploi ou qui seront placés en congé non payé à compter du 1er juillet 2022 recevront des copies papier de leurs talons de paye et de leurs relevés d'impôt, s'ils ne sont pas déjà inscrits aux services postel.
- MaPayeGC a été confirmé comme solution de remplacement des services postel.



RH à paye – Mise à jour

Mise à jour sur la rapidité d'exécution à EDSC

Rapport sur la rapidité : Mai 2022



- ESDC a fait de grands progrès en matière de rapidité d'exécution à l'appui de la stabilisation des salaires, malgré l'augmentation du nombre de demandes due à la réponse à la crise du COVID.
- La rapidité d'exécution d'EDSC a atteint 74 % en mai 2022

RH à paye – Mise à jour

Rappels : Actions contribuant à la stabilisation de la paye



TRANSMISSION AU PALIERS SUPÉRIEURS D'EDSC

- Suivre ce processus est le moyen le plus efficace pour signaler les problèmes
- Encourager l'utilisation du processus de transmission des problèmes liés à la paye aux paliers supérieurs accessible sur iService



OUTILS D'AIDE EN LIGNE LIÉS À LA PAYE

- Les gestionnaires et les employés devraient consulter iService pour obtenir une aide complète sur le traitement de toutes les interventions de paye.
- MaPayeGC
- Formation « Démystifier vos talons de paye »



SOUTIEN POUR LA TRANSMISSION DES PROBLÈMES DE PAYE AUX PALIERS SUPÉRIEURS

- Comprendre les priorités liées à la paye : certaines transactions, même si importantes, ne sont pas prioritaires dans le processus de transmission au palier supérieur pour SPAC en raison du volume actuel
- **Une aide financière** est accessible pour atténuer les répercussions sur les employés
- Demandes de remboursement de dépenses personnelles



PRÉSENTATION EN TEMPS OPPORTUN DES DEMANDES D'INTERVENTION DE PAYE

- Les mesures de dotation ayant des répercussions sur la rémunération
- Les congés non payés < de 5 jours; retour d'un congé; modification du nombre d'heures de travail / semaine départs
- Le libre-service (y compris les horaires, temps supplémentaire, les congés non payés > 5 jours)





Le point sur les biens immobiliers : Accessibilité et toilettes à accès universel

Présentation du CCPSRH

26 juillet 2022

EDSC, accessibilité et inclusion dès la conception

Réévaluer notre empreinte :

Moderniser et consolider les employés dans des espaces de travail modernisés, accessibles et inclusifs.

- Harmoniser nos biens immobiliers aux besoins futurs du travail hybride et sur place
 - a. Viser à rendre inactifs les espaces sous-utilisés
 - b. Moderniser et réduire l'espace (15 000 points de travail)
- Transférer progressivement les employés aux emplacements consolidés
- Déterminer la consolidation en fonction des critères suivants :
 - a. Les données sur les adresses des employés et leur distance par rapport au site
 - b. L'accessibilité et l'inclusion
 - c. La modernisation
 - d. Les directives et mesures de santé publique
 - e. L'équipement spécialisé ou les exigences spéciales



EDSC, accessibilité et inclusion dès la conception

Stratégie pour améliorer l'accessibilité et l'inclusivité à EDSC :

1. Réaliser des vérifications sur l'accessibilité des espaces de travail existants pour déterminer les mesures à prendre pour améliorer l'accessibilité de nos biens immobiliers.
2. Mettre au point un plan d'action sur l'accessibilité des biens immobiliers pour déterminer les domaines dans lesquels il convient d'investir en matière d'accessibilité et la manière de le faire.
3. Mettre continuellement à jour les normes d'aménagement intérieur de l'EDSC pour les rendre conformes ou supérieures aux dernières normes, directives et meilleures pratiques en matière d'accessibilité des bâtiments.
4. Consulter constamment les réseaux d'employés pour veiller à ce que les espaces de l'EDSC soient aussi inclusifs et accessibles que possible.



EDSC, accessibilité et inclusion dès la conception

Actions récentes — depuis la pandémie (mars 2020) :

- Réalisation de 77 vérifications sur l'accessibilité, 297 vérifications additionnelles sont prévues.
- Plus de 2 000 postes de travail ont été modernisés et dépassent les normes d'accessibilité de Milieu de travail GC.
- Les normes d'aménagement intérieur (NAI) ont été mises à jour en apportant d'importantes améliorations à l'accessibilité des Centres Service Canada et d'autres éléments dans les bureaux généraux et les centres de traitement des contacts.
- Les consultations ont commencé par des réseaux d'employés pour discuter d'une plus grande inclusion et de la conception de nos milieux de travail.
 - Par exemple : prévoir davantage de toilettes « à accès universel ».



EDSC, accessibilité et inclusion dès la conception

Prochaines étapes :

- Effectuer les vérifications restantes sur l'accessibilité d'ici avril 2023.
- Analyser les vérifications sur l'accessibilité pour déterminer les mesures correctives à prendre en fonction de la priorité et de l'urgence.
- Mettre au point un plan d'action sur l'accessibilité des biens immobiliers en fonction des résultats des vérifications.
- Poursuivre les consultations avec les réseaux d'employés.
- Continuer à transformer et à construire des « toilettes à accès universel ».
- Moderniser les espaces de travail pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion.



Annexe — Normes d'aménagement intérieur (printemps 2022)

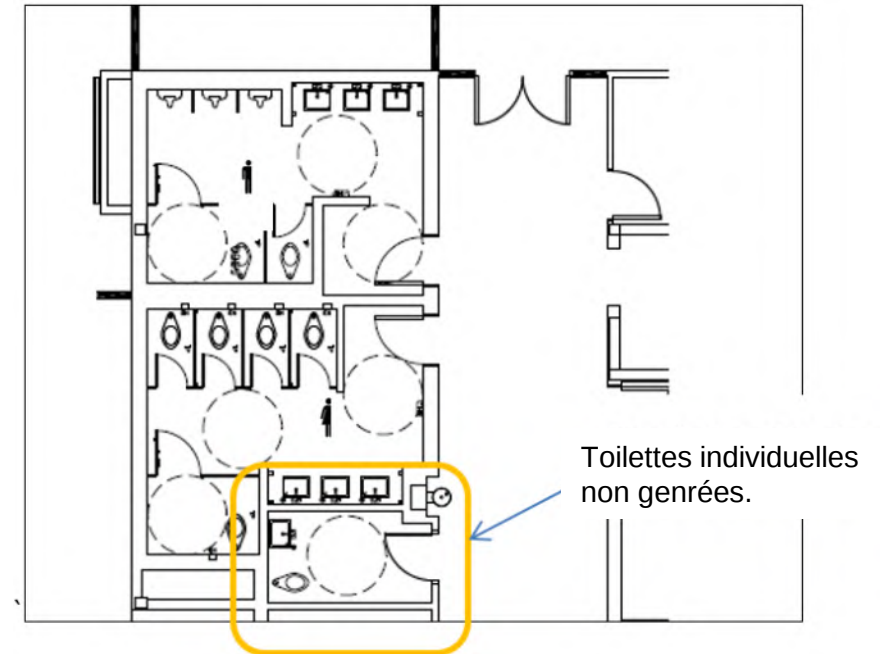
- Intégration des principes d'aménagement de Milieu de travail GC aux normes générales relatives à l'espace de bureau et au traitement des contacts.
- Intégration des exigences en matière d'accessibilité fondées sur la norme CSA-B651-18 et les nouveaux critères de l'EDSC, les leçons apprises et les commentaires du Réseau des employés handicapés et des réseaux d'employés (REH).
 - Augmentation du rayon de braquage et des largeurs de couloir au-dessus du minimum recommandé dans la norme CSAB651-18
 - Vérins de porte hauts/bas pleine hauteur ajoutés à toutes les entrées dans les espaces et les toilettes d'EDSC
 - Ajout de fontaines à boire accessibles.
 - Des indicateurs d'attention visuelle ont été ajoutés à toutes les parois vitrées, portes et fenêtres latérales dans les espaces de l'EDSC.
- « Toilettes universelle et accessible » renommées « toilettes à accès universel ».
- Ajout de marquage de sol tactile dans l'espace client des Centres Service Canada.
- Signalisation actualisée :
 - Animaux d'assistance — Le pictogramme ne restreint pas les animaux d'assistance uniquement aux chiens.
 - « Toilettes universelles non genrées » renommées « Toilettes à accès universel ».
 - Ajout de signalisation relative à la Covid-19.



EDSC, toilettes à accès universel

Contexte :

- **En 2018**, après consultation du REH et du Réseau de la Fierté, des toilettes universelles, accessibles et non genrées ont été ajoutées aux normes d'aménagement intérieur de l'EDSC (version 2.1) pour tous les nouveaux bâtiments et les grands projets de construction.
- **En 2022**, une icône de toilettes simple et une icône différente pour les fauteuils roulants ont été ajoutées aux NAI de cette pièce, en consultation avec le SCT. Ces toilettes ne doivent pas faire référence au genre.



EDSC, nouvelles toilettes à accès universel

Nouvel aménagement des toilettes à accès universel

- La taille des toilettes à accès universel a été portée à 8 m² pour la version 2.3 des NAI pour permettre un rayon de braquage de 1 700 mm et une table à langer pour adultes, en fonction des consultations avec le REH et la région de l'Ontario.
- Aménagement normalisé pour assurer la conformité à la norme CSA-B651-18.
- Consulté avec le REH et mis à l'essai dans les espaces de Service Canada en Ontario.
- Spécifications détaillées des appareils incorporées aux NAI v2.3.

