



RÉSUMÉ DE L'ENTENTE PROVISOIRE

Entre l'ACEP et le BDPB

L'équipe de négociation qui représente l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) et le Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) ont mené des négociations qui ont commencé le 4 août 2021 et se sont terminées le 2 novembre 2021 par une entente provisoire visant le renouvellement de la convention collective, venue à expiration le 20 septembre 2021.

L'entente provisoire est conditionnelle à sa ratification par les membres de l'unité de négociation ACEP BDPB.

Vous trouverez ci-dessous un sommaire de l'entente provisoire intervenue entre les parties.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET AUTRES INDEMNISATIONS

Taux salarial et durée :

Les parties ont convenu des augmentations de salaire suivantes pendant la durée de la convention collective, soit quatre (4) ans :

En vigueur à partir du 21 septembre 2021 – 2,10 %

En vigueur à partir du 21 septembre 2022 – 2,10 %

En vigueur à partir du 21 septembre 2023 – 2,10 %

En vigueur à partir du 21 septembre 2024 – 2,10 %

Prime à la signature :

À la date de ratification, tous les membres de l'unité de négociation auront droit à une prime à la signature de mille dollars (1 000 \$), à verser dans les trois mois suivant le vote de ratification.

Prime au bilinguisme :

Les parties conviennent que dans l'éventualité où toute unité de négociation de la fonction publique fédérale parvient à négocier des améliorations au taux d'indemnisation pour la prime au bilinguisme, les parties rouvriront la convention collective afin de négocier le même changement.

AUTRES CHANGEMENTS

Conditions de travail :

Télétravail : L'accord est modifié pour faire référence spécifiquement au "télétravail", alors que l'ancien libellé faisait référence à la capacité de travailler à domicile de façon "occasionnelle". Bien que la possibilité de télétravailler reste à la discrétion de l'Employeur, une lettre d'assurance est fournie détaillant les facteurs que l'Employeur prendra en compte lors de l'examen des demandes de télétravail et que ces demandes ne seront pas refusées de manière déraisonnable.

Protection contre la surveillance électronique : Introduction d'un nouvel article dans lequel l'employeur reconnaît l'importance de préserver une attente raisonnable en matière de vie privée pour les employés pendant qu'ils travaillent, ainsi que de préserver la participation humaine dans les décisions relatives au lieu de travail qui touchent directement les employés. En outre, l'employeur doit informer l'Association de tout recours à la surveillance électronique.

Changements technologiques : La période allouée à l'employeur pour aviser les employés de tout changement technologique visant l'équipement technologique a été prolongée de 2 mois à 4 mois, et l'employeur devra consulter l'Association dans les 30 jours suivant la délivrance de cet avis. L'avis doit préciser la raison des changements technologiques, la date de leur entrée en vigueur et le nombre d'employés concernés, ainsi que l'incidence de ces changements sur les conditions de travail ou la sécurité des employés.

Avancement professionnel :

Participation aux conférences et congrès : Cette participation est élargie afin d'inclure les conférences et congrès liés au domaine de spécialisation d'un employé ou aux fins d'avancement professionnel et de formation dans des domaines qui ne sont pas directement liés au poste qu'occupe l'employé; cette participation restera cependant assujettie aux contraintes budgétaires et opérationnelles.

Remboursement des droits d'adhésion : Élargissement du remboursement des droits d'adhésion à une association professionnelle ou des droits d'inscription qui sont raisonnablement liés à l'exécution des tâches d'un employé, au lieu d'être une exigence à satisfaire pour continuer d'effectuer les tâches inhérentes à son poste.

Congés :

Congé pour décès : Élargissement de la définition de famille immédiate afin d'inclure les parents d'un conjoint de fait.

Congé payé pour obligations familiales : Élargissement de la définition de la famille afin d'inclure les beaux-parents, gendres et belles-filles.

Congé pour violence conjugale : Introduction d'un nouveau congé payé de 10 jours pour les employés qui sont victimes de violence conjugale ou qui sont les parents d'un enfant victime de violence conjugale, et des modalités qui encadrent ce congé.

Jours fériés payés désignés : Inclusion de la nouvelle Journée nationale de la vérité et de la réconciliation dans la convention collective.

Congé de maternité et parental et indemnités : Les parties conviennent que dans l'éventualité où toute autre unité de négociation parlementaire ou de la fonction publique fédérale parviendrait à négocier des améliorations de même nature que celles proposées par l'ACEP, les parties rouvriront la convention collective afin de négocier ces améliorations. Les propositions de l'ACEP sont les suivantes : 1) une augmentation du taux de rémunération hebdomadaire pour les périodes de congé avant et après l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi (de 55,8 % à 93 % du salaire) ; et 2) l'introduction d'un taux de rémunération hebdomadaire selon une " échelle mobile " pour les personnes qui

souhaitent prendre plus de 12 mois mais moins de 18 mois de congé de maternité/parental combiné.

Les parties conviennent également de mettre à jour la convention collective pour l'harmoniser aux récents changements apportés au RQAP.

Autres mises à jour générales :

Harcèlement : À la lumière des modifications apportées au *Code canadien du travail*, l'article a été étoffé afin d'y inclure la violence en milieu de travail.

Neutralité de genre : Avant l'expiration de la convention collective, les deux parties examineront conjointement la convention collective et rendront le langage neutre sur le plan du genre.

Information : Disposition étoffée afin que l'Association obtienne davantage d'informations de la part de l'employeur pour pouvoir communiquer avec ses membres et fournir des informations sur l'Association à tous les nouveaux employés.

Annexe 1 : Lettre de garantie

XX novembre 2021

M. Greg Phillips
Président national
Association canadienne des employés professionnels
100, rue Queen, 4^e étage
Ottawa (Ontario), K1P 1J9

Monsieur,

La présente vise à confirmer que le Bureau du directeur parlementaire du budget entend conserver son actuel modèle hybride relativement au télétravail des employés en raison des restrictions et directives de la santé publique toujours en vigueur en lien avec la pandémie de COVID-19.

Lorsque les autorités de la santé publique auront déterminé que ces restrictions et directives ne sont plus requises, le BDPB établira un modèle de télétravail

approprié en fonction de ses besoins opérationnels. Lors de l'examen des demandes de télétravail post-pandémie, le BDPB :

- (a) évaluera les modèles adoptés par d'autres employeurs – surtout les employeurs au Parlement;
- (b) observera toutes les directives ou recommandations de la Chambre des communes, du Sénat et du gouvernement fédéral;
- (c) suivra les principes suivants :
 - la participation à une entente de télétravail est volontaire et repose sur l'accord de l'employé et de son superviseur;
 - l'entente doit être réaliste sur le plan opérationnel et procurer des avantages à l'employé et à l'employeur;
 - le télétravail n'est pas un droit ni une modalité d'emploi, sauf dans les conditions convenues à l'article 37.01 de la convention collective conclue entre l'ACEP et le BDPB;
 - les communications ouvertes et continues sur le rendement, les objectifs d'équipe, l'environnement de travail, les changements d'horaire, la formation et la technologie sont primordiales;
 - le caractère adéquat des options de télétravail dépendra des besoins opérationnels particuliers ou de la situation de l'employé;
 - les employés visés par une entente de télétravail doivent maintenir un rendement satisfaisant;
 - les options de télétravail doivent favoriser la santé et la sécurité des employés;
 - les options de télétravail doivent garantir la protection de la sûreté et de la confidentialité des renseignements;
 - l'employé doit confirmer que ses installations à domicile sont adéquates et répondent aux exigences en matière de sûreté, de sécurité et de confidentialité, et le BDPB pourrait imposer des exigences plus strictes à cet égard;
 - le télétravail ne doit pas entraîner une augmentation importante des coûts de fonctionnement généraux de l'employeur;
 - les demandes de télétravail ne seront pas refusées de manière déraisonnable.

Enfin, le BDPB accepte de rencontrer les représentants de l'ACEP afin de discuter au préalable du modèle qu'il entend mettre en place.

Cordialement,

Yves Giroux
Directeur parlementaire du budget