

NEW - LETTER OF AGREEMENT

TELEWORK

The parties agree to sign a Letter of Agreement with Respect to Telework that will not form part of the collective agreement.

Letter of Agreement Between the Treasury Board of Canada and the Canadian Association of Professional Employees with Respect to Telework

In keeping with the Employer's *Directive on Telework*, this letter of agreement confirms the parties' shared understanding on Telework: work performed by an employee from an alternate location other than a Government of Canada designated worksite.

The parties acknowledge that:

1. Telework arrangements can be initiated by the employee, are voluntary and require the mutual agreement of the employee and the Deputy Head or the authorized representative within each department.
2. Telework arrangements are subject to regular review (at least annually) and may be terminated by either party at any time with reasonable notice.
3. Telework is not a right or an entitlement of the employee unless agreed upon in connection with the duty to accommodate.
4. Rights, obligations and responsibilities of the parties will be agreed upon in advance of any telework arrangement coming into effect. Any arrangement may be modified with the mutual agreement of the employee and the Employer representative.
5. Employee telework requests will be considered on a case-by-case basis and in consideration of operational requirements and other relevant factors. If a request is denied, the employee will be provided with reasons in writing for the denial.

Departmental Panel on Telework

The letter of agreement provides for the creation of a departmental panel to address the employee's dissatisfaction with a decision resulting from the application of the Employer's *Directive on Telework* and *Direction on prescribed presence in the workplace*, which may be amended from time to time.

The parties recognize:

- That this letter of agreement does not negate any grievance rights as outlined in the *Federal Public Sector Labour Relations Act* and relevant regulations.
- The importance of a consistent application of the Employer's *Directive on Telework* which accounts for departmental realities and operations.
- The creation of such a panel to address matters related to telework supports informal discussions and satisfactory resolution of such matters.

Based on the above recognition, the parties agree that:

- Departments and the Canadian Association of Professional Employees will develop terms of reference for the creation of a panel to address dissatisfaction with a decision resulting from the application of the Employer's *Directive on Telework* and *Direction on prescribed presence in the workplace*.
- These terms of reference will incorporate the following principles:
 - The creation of a departmental panel with equal representation from the Employer and the Canadian Association of Professional Employees that will review decisions resulting from the application of the *Directive on Telework*.
 - When an employee files a grievance, if no settlement has been reached prior to the final step of the grievance procedure prescribed in the collective agreement, the employee may refer the grievance to the panel established for this purpose, at which point the grievance will be held in abeyance pending the completion of the review by the panel.
 - The panel will review the submissions presented by the parties and submit a recommendation to the Deputy Head or its delegate for decision making as part of the final level in the grievance procedure. The panel will endeavor to make its recommendation as soon as practicable and, in any event, within 90 days of the referral. In exceptional or unforeseen circumstance such as a particularly high volume of referrals, the 90-day timeline may not be met and can be extended by mutual agreement.
 - This process will proceed on a trial basis for the duration of this letter of agreement.

Joint Consultation Forum on the Employer's *Directive on Telework*

The Employer also commits to establishing a Joint Consultation Committee for the review of the Employer's *Directive on Telework*.

The Joint Consultation Committee will:

- Be co-chaired by the Employer and the Canadian Association of Professional Employees who will guide the work of the Joint Committee.
- Be comprised of an equal number of representatives of the Employer and the Canadian Association of Professional Employees.
- Subject to the co-chairs' pre-approval, subject-matter experts (SME) may be resourced by the Employer and invited to contribute to the discussions, as required.
- Meet within ninety (90) days of the signing of the collective agreement and will endeavour to complete this consultation process within one (1) year from the initial Committee meeting. These timelines may be extended upon mutual agreement.

Information

In addition to the above, the Employer, subject to the *Access to Information Act and Privacy Act*, will endeavour to share information and consult regularly with the Canadian Association of Professional Employees on opportunities and challenges related to telework including data collected by the above departmental panel on telework, where available.

This letter of agreement expires on April 18, 2026.

SIGNATURES

Employer

CAPE

Nadia Desmeules, Negotiator

Claude Poirier, Negotiator

CAPE

Camille Awada, President

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE TÉLÉTRAVAIL

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant le télétravail qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels concernant la *Directive sur le télétravail*

Dans le respect de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un fonctionnaire à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné du gouvernement du Canada.

Les parties reconnaissent que:

1. Les régimes de télétravail peuvent être initiés par le fonctionnaire, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel du fonctionnaire et de l'administrateur général ou d'un représentant autorisé au sein de chaque ministère.
2. Les régimes de télétravail sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent du fonctionnaire, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de télétravail entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de télétravail initiées par un fonctionnaire seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, le fonctionnaire recevra, par écrit, les motifs du refus.

Comité ministériel sur le télétravail

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité ministériel sur le télétravail pour répondre à l'insatisfaction du fonctionnaire à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail* de l'employeur qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents.
- L'importance d'une application cohérente de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur qui tient compte des réalités et des opérations ministérielles.

- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées au télétravail s'inscrit dans le cadre de discussions informelles et de la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- Les ministères et l'Association canadienne des employés professionnels élaboreront le cadre de référence du comité ministériel pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail*.
- Ce cadre de référence intègrera les principes suivants :
 - o La création d'un comité ministériel avec une représentation égale de l'employeur et de l'Association canadienne des employés professionnels qui examinera les décisions résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur.
 - o Lorsqu'un fonctionnaire présente un grief, si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, le fonctionnaire peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
 - o Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à l'administrateur général ou à son représentant autorisé pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le comité s'efforcera de fournir une recommandation dans les meilleurs délais possibles, au plus tard 90 jours suivant la réception du grief. Lors de situations exceptionnelles et hors de contrôle comme, par exemple, un volume de présentations particulièrement élevé, le délai de 90 jours peut ne pas être rencontré et peut être prolongé par accord mutuel.
 - o Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la *Directive de télétravail* de l'employeur

L'employeur s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint sur la *Directive de télétravail* de l'employeur.

Le comité de consultation conjoint :

- Sera co-présidé par l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association canadienne des employés professionnels.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, invitera des experts en la matière (EM) fournis par l'employeur pour contribuer aux discussions, si nécessaire.

- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité. Ces délais peuvent être prolongés par accord mutuel.

Information

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'enforcera de partager des données et de consulter régulièrement l'Association canadienne des employés professionnels sur les opportunités et défis liés à l'administration du télétravail incluant les données recueillies par le comité ministériel sur le télétravail, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 18 avril 2026.

SIGNATURES

Employeur

ACEP

Nadia Desmeules, négociatrice

Claude Poirier, négociateur

ACEP

Camille Awada, président

Information

In addition to the above, the Employer, subject to the *Access to Information Act and Privacy Act*, will endeavour to share information and consult regularly with the Canadian Association of Professional Employees on opportunities and challenges related to telework including data collected by the above departmental panel on telework, where available.

This letter of agreement expires on April 18, 2026.

SIGNATURES

Employer

Desmeules,
Nadia

Digitally signed by Desmeules, Nadia
DN: cn=CAPE, o=CAPE, ou=TR-ACEP, cn=Desmeules,
Nadia
Reason: I am approving this document
Location:
Date: 2023.05.23 11:36:59-0400
Full PDF Actor version: 12.1.2

Nadia Desmeules, Negotiator

CAPE



Claude Poirier, Negotiator

CAPE



Camille Awada, President

- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité. Ces délais peuvent être prolongés par accord mutuel.

Information

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'enforcera de partager des données et de consulter régulièrement l'Association canadienne des employés professionnels sur les opportunités et défis liés à l'administration du télétravail incluant les données recueillies par le comité ministériel sur le télétravail, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 18 avril 2026.

SIGNATURES

Employeur

Desmeules,
Nadia

Digitally signed by Desmeules, Nadia
DN: cn=CA, o=CA, ou=TRG-SCT, c=CA
Reason: I am approving this document
Location:
Date: 2023.05.25 11:27:05-0400'
Post PDF Editor Version: 12.1.2

Nadia Desmeules, négociatrice

ACEP



Claude Poirier, négociateur

ACEP



Camille Awada, président