

## FOIRE AUX QUESTIONS SUR L'ENTENTE DE PRINCIPE DU GROUPE TR

### Entente de principe de l'ACEP

L'entente de principe de l'ACEP reflète les demandes exprimées par les membres TR dans le sondage initial sur la négociation. Voici les principaux points de l'entente de principe du groupe TR :

- ✓ l'augmentation des congés annuels plus tôt dans la carrière;
- ✓ le droit à la déconnexion;
- ✓ l'élargissement de la définition des transformations techniques
- ✓ le droit de discuter de la sous-traitance
- ✓ la nouvelle disposition sur le télétravail qui prévoit qu'un comité ministériel doit remettre sa recommandation dans les 90 jours après le renvoi à l'arbitrage.

### Télétravail

L'ACEP a obtenu une lettre d'entente (LE) portant spécifiquement sur le télétravail. Bien que cette lettre ne soit pas officiellement incluse dans les conventions collectives, elle offre des garanties essentielles pour le groupe TR. Voici quelques-uns des principaux avantages offerts par la LE :

- Elle reconnaît que le télétravail peut être **demandé par une employée ou un employé sur une base volontaire** et qu'il doit faire l'objet d'un **accord mutuel** entre l'employé·e et l'administrateur général ou la personne représentante autorisée.
- La LE prévoit la création de comités ministériels composés de personnes représentant la direction du ministère et l'ACEP, qui seront **chargées d'examiner les griefs du personnel liés aux décisions en matière de télétravail avant le troisième palier**.
- Le comité ministériel doit formuler sa recommandation dans les 90 jours suivant le renvoi du grief.
- De plus, un comité de consultation mixte sera créé pour examiner la Directive sur le télétravail et son application dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Ces dispositions garantissent que le télétravail est appliqué d'une manière plus équitable et dans un esprit de consultation, et que des mécanismes sont en place pour répondre aux possibles préoccupations et griefs.

### QUESTIONS ET RÉPONSES

**Q : Quelle sera l'incidence de la lettre d'entente sur le télétravail dans le cadre du processus de grief?**

**R : Le comité mixte examinera les décisions relatives à l'application de la Directive sur le télétravail.**

*Le mandat de ces comités doit encore faire l'objet d'une décision.*

**Lorsqu'une personne présente un grief, si aucun règlement n'est intervenu avant la dernière étape de la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective, elle peut soumettre le grief au comité mis sur pied à cette fin, auquel cas le grief est mis en suspens jusqu'à ce que le comité ait achevé son examen.**

**Q : Quand puis-je déposer un grief concernant le télétravail ou commencer à en parler avec ma ou mon gestionnaire?**

*R : Vous pouvez déjà déposer un grief. Le nouveau comité mixte examinera les griefs présentés par le personnel au dernier palier. Avant toute chose, l'entente de principe doit être ratifiée et la convention collective signée.*

*La lettre d'entente prévoit ce qui suit :*

- *Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.*
- *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.*
- *Les demandes de régimes de télétravail initiées par un employé **seront évaluées au cas par cas** et en **tenant compte des exigences opérationnelles** et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, **par écrit, les motifs du refus.***

**Q : En quoi consistera l'examen de la Directive sur le télétravail?**

*R : L'examen de la Directive sur le télétravail signifie que le syndicat peut désormais faire entendre sa voix et ses préoccupations à l'employeur et influencer la Directive. Auparavant, l'employeur pouvait modifier unilatéralement les dispositions énoncées dans cette directive.*

## Droit à la déconnexion

**Q : Qu'est-il advenu du droit à la déconnexion, lequel faisait partie des priorités dans le cadre de la négociation?**

*R : Le droit à la déconnexion a été défini comme une priorité par l'équipe de négociation à la suite du sondage envoyé aux membres. Dans l'entente de principe, un nouvel appendice a été obtenu sur les communications liées au travail en dehors des heures de travail. Ce nouvel appendice prévoit la création d'un comité de consultation mixte chargé d'établir la politique générale relative au « droit à la déconnexion » lorsque la modification du Code canadien du travail entrera en vigueur.*

*Même si cette disposition n'a pas d'incidence immédiate sur vos conditions de travail, elle constitue une occasion d'examiner de façon plus approfondie le droit à la déconnexion lors du prochain cycle de négociations.*

## Offre salariale (paye et paiement forfaitaire)

**Q : Quelle est la différence entre l'ajustement salarial et le rajustement aux lignes salariales? Quelle sera l'incidence sur ma paye?**

*R : La différence entre l'ajustement salarial et le rajustement aux lignes salariales est un choix terminologique, mais le fait de les diviser en deux catégories permet d'obtenir une augmentation plus*

*élevée, car il y aura un effet composé. Selon l'entente de principe, vous recevrez une augmentation de 12,5 % sur quatre ans, mais l'effet composé vous permettra de recevoir 13,14 %. Ces ajustements sont cumulatifs pour les années à venir et ouvrent droit à pension.*

**Q : Est-ce que tout le personnel aura droit au paiement forfaitaire de 2 500 \$ (paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions normales)? Existe-t-il une exception?**

*R : L'entente de principe précise que les titulaires de postes au sein du groupe TR recevront pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes à la date de signature de la nouvelle convention collective un paiement forfaitaire unique de 2 500 \$. L'employeur doit verser le paiement dans les 180 jours suivant la date de signature ou 460 jours si le dossier d'une ou d'un membre doit être traité manuellement (d'autres renseignements à ce sujet figurent dans la question sur la mise en œuvre).*

*Le paiement de 2 500 \$ sera considéré comme un revenu ouvrant droit à pension, ce qui signifie que le montant sera pris en compte dans le calcul de vos prestations de retraite.*

*Les membres **qui travaillent à temps partiel et à temps plein** recevront le paiement forfaitaire. Le montant du paiement qui sera versé n'est pas calculé au prorata.*

***Les personnes en congé sans solde** (maladie, incapacité, maternité, parental ou autre) ou en affectation intérimaire sont aussi admissibles à recevoir le paiement forfaitaire si, à la date de la signature de la convention collective, ces personnes sont titulaires d'un poste au sein du groupe TR.*

***Les personnes à la retraite** à la date de la signature de la convention collective ne sont pas admissibles à recevoir le paiement.*

**Q : De quelle façon le paiement rétroactif sera-t-il versé aux membres?**

*R : Dans les 180 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective, le Conseil du Trésor est chargé d'ajuster le salaire des membres pour tenir compte des nouveaux taux et de verser le paiement rétroactif, le cas échéant, pour la période qui s'est écoulée depuis l'expiration des conventions précédentes. Si l'employeur ne verse pas le paiement rétroactif dans le délai imparti de 180 jours, il s'expose à des sanctions financières supplémentaires.*

*Si les circonstances particulières d'une personne font en sorte que son dossier en vue du paiement doit être traité manuellement, le délai pour verser le paiement peut être prolongé jusqu'à 460 jours suivant la signature de la convention collective.*

**Q : Le paiement rétroactif sera-t-il imposable?**

*R : Oui, le paiement rétroactif sera assujéti à l'impôt.*

**Q : Que se passe-t-il si le système de paye Phénix ne peut pas calculer les augmentations correctement?**

*R : Les membres faisant partie de l'unité de négociation et pour qui la présente convention collective n'est pas pleinement mise en œuvre dans les 180 jours suivant la signature de la présente convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à*

*pension lorsque le montant restant dû après cent quatre-vingt-un (181) jours est supérieur à 500 \$. Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.*

**Q : Pouvez-vous expliquer en quoi consiste le « traitement manuel »?**

*R : À titre d'exemple, un calcul manuel devra probablement être effectué dans le cas des membres en congé sans solde ou en affectation intérimaire.*

**Q : Est-ce que le personnel à temps partiel est rémunéré rétroactivement pour le nouveau congé férié (Jour de la Réconciliation)? De plus, est-ce qu'un paiement rétroactif forfaitaire sera payé pour le congé férié accordé lors du décès de la Reine?**

*R : Non, les dispositions de la convention collective sont mises en œuvre seulement à la date de signature de la convention collective. Il n'y a pas d'effet rétroactif.*

## Congés annuels et autres congés

**Q : Qu'en est-il des membres qui ont dépassé les huit années de service. Recevront-ils rétroactivement la quatrième semaine de congés qui est accordée après sept années de service?**

*R : Comme la convention collective entre en vigueur à la date de signature, il n'y aura pas d'effet rétroactif, sauf mention contraire (p. ex. les salaires). Vous ne recevrez donc pas la semaine supplémentaire rétroactivement.*

**Q : Le congé pour pratiques autochtones traditionnelles s'applique-t-il dans mon cas si une ou un membre de ma famille immédiate, comme une conjointe ou un conjoint de fait, s'identifie comme Autochtone?**

*R : Le congé sera accordé à une employée ou un employé qui s'identifie comme Autochtone. Les membres devront présenter une déclaration signée à l'Employeur dans laquelle il est affirmé que cette personne respecte les modalités de cette disposition.*

**Q : La nouvelle disposition englobera-t-elle une définition des « pratiques traditionnelles autochtones »?**

*R : Dans la nouvelle disposition, les pratiques traditionnelles autochtones sont définies comme des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.*

## Congé de maternité et indemnité parentale

**Q : Quelle sera l'incidence de l'augmentation des salaires sur l'indemnité de maternité et parentale?**

*R : L'indemnité de maternité et parentale sera ajustée pour tenir compte des changements aux salaires à la suite de l'augmentation ou de la révision salariale (alinéas 21.04.i et 21.07.i de la convention collective du groupe TR). Nous vous recommandons de consulter votre ART. [Trouvez votre ART ici](#).*

## Membres civils (GRC)

**Q : Est-il permis aux membres civil·e·s de la GRC de voter pour ratifier ou rejeter l'entente si elles ou ils sont inscrit·e·s comme membres de l'ACEP.**

*R : Oui, les membres civil·e·s peuvent voter.*

**Q : Le paiement forfaitaire de 2 500 \$ sera-t-il versé aux membres civil·e·s de la GRC?**

*R : Oui, les membres civil·e·s de la GRC recevront le paiement forfaitaire de 2 500 \$ et les augmentations de salaire; voir les réponses dans la section « Offre salariale ».*

**Q : Quels aspects des nouvelles modalités d'emploi s'appliquent-elles aux membres civil·e·s de la GRC? Si l'on refuse d'appliquer le nouveau libellé aux membres civil·e·s, quels sont nos moyens de recours?**

*R : Selon l'appendice L de la convention collective, les modalités d'emploi applicables aux membres civil·e·s de la GRC demeurent applicables jusqu'à la date de conversion, sauf les taux de rémunération et les indemnités, et les activités syndicales (précompte des cotisations, article 10, utilisation des locaux de l'employeur, article 9, et séances de négociations contractuelles et autres, articles 14.10 à 12).*

## Processus de ratification et autres

**Q : Je suis en congé sans solde. Puis-je voter sur la ratification de la convention collective?**

*R : Oui, les membres en congé sans solde ont le droit de participer au vote sur la convention collective.*

**Q : Si le groupe vote contre l'entente de principe, quelles sont les prochaines étapes et à quoi peut-on s'attendre?**

*R : Si l'entente de principe est rejetée, l'équipe de négociation peut retourner à la table de négociations. Toutefois, il est peu probable que les négociations aboutissent, car l'équipe de négociation se trouvait dans une impasse et était en médiation. Le processus de règlement de différends choisi par les membres étant l'arbitrage, la seule avenue serait d'aller en arbitrage. Cependant, l'employeur avait signifié qu'il allait soulever une objection préliminaire sur le sujet de l'interprétation à distance et du télétravail, ce qui signifie qu'un arbitre ne pourrait pas considérer les propositions de l'équipe sur ces sujets. Aussi, il est très probable que la même entente de principe soit imposée à l'issue de l'arbitrage. Sa mise en œuvre serait retardée jusqu'à la fin de l'année ou au début 2024.*

**Q : Pourquoi la décision a-t-elle été prise de ne pas avoir recours à l'arbitrage obligatoire?**

*R : L'équipe de négociation a recommandé la ratification de cette entente de principe. La décision s'appuie sur un certain nombre de facteurs, notamment (1) l'objection préliminaire l'interprétation simultanée à distance, (2) le principe de répétition, c'est-à-dire que l'arbitre répliquera ce que les parties auraient négocié à la table de négociation (il y a donc peu de chances d'obtenir une meilleure entente que celle qui est proposée en ce moment), et (3) le fait de ne pas retarder inutilement la signature de la convention collective et donc sa mise en œuvre (avantages, salaires et indemnités).*

**Q : Quand les modalités de la nouvelle convention collective entreront-elles en vigueur?**

*R : Les modalités de la convention collective entreront en vigueur immédiatement après sa signature, probablement en juillet.*

**Q : Quel serait exactement nos gains sur la définition de l'article 33 sur les « Transformations techniques »?**

*R : Dans votre convention collective actuelle, la définition de transformation technique se limitait à « (...) la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel (...) ». Vu les nouvelles technologies émergentes et la nature du travail des membres TR, la définition inclut maintenant un changement notable des systèmes et logiciels.*