

Lettre d'entente sur les régimes de travail virtuel entre l'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant les régimes de travail virtuel qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'accord entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada – Groupe vérifications, finances et sciences (IPFPC–VFS) en ce qui concerne les régimes de travail virtuel

Dans le respect de la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur les régimes de travail virtuel : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné de l'ARC.

Les parties reconnaissent que :

1. Les régimes de travail virtuel peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et du Commissaire de l'ARC ou la personne qui détient le pouvoir délégué conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH).
2. Les régimes de travail virtuel 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 par écrit.
3. Un régime de travail virtuel n'est pas un droit inhérent de l'employé, 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 travail virtuel entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de travail virtuel 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.

Comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité sur les régimes de travail virtuel pour répondre à l'insatisfaction de l'employé à l'égard d'une décision résultant de l'application la Directive sur les régimes de travail virtuel et du Déploiement de la présence sur place à l'Agence, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissant :

- 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 les régimes de travail virtuel, tenant compte des réalités et des opérations de l'ARC.

- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées aux régimes de travail virtuel appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

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

D'ici le 31 décembre 2023, L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC élaboreront le cadre de référence pour la création du comité pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence de l'Employeur.

Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :

- La création d'un comité avec une représentation égale de l'ARC et du groupe VFS de l'IPFPC qui examinera les décisions résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel.
- Lorsqu'un employé dépose 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, l'employé 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.
- Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à la Sous-commissaire de la Direction générale des ressources humaines conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH) pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Le comité s'efforcera à formuler sa recommandation dès que possible et, quoi qu'il en soit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables à compter de l'examen. Le délai de trente (30) jours ouvrables peut être prolongé par accord mutuelle.
- Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la Directive sur les régimes de travail virtuel

L'Employeur s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint pour l'examen de la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'ARC.

Le Comité de consultation conjoint sera :

- Co-présidé par l'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Composé d'un nombre égal de représentants de l'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'ARC et invités à 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.

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 informations et de consulter régulièrement le groupe VFS de l'IPFPC sur les opportunités et défis liés à l'administration des régimes de travail virtuel incluant les données recueillies en lien avec le comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire à la date d'expiration de la convention collective.