



# Retour au bureau

## *Foire aux questions*

*Dernière mise à jour: novembre 2024*

## Table des matières

Section 1 : Orientation concernant le retour au bureau .....	3
1.1 Rôle et position de l'ACEP concernant le retour au bureau (RAB).....	3
1.2 Mesures d'adaptation et exceptions .....	4
1.3 Conformité et incohérences .....	5
1.4 Grievs et questions juridiques .....	5
1.5 Motifs de l'employeur pour le RAB.....	6
Section 2 : Santé, sécurité et mesures de protection dans le milieu de travail .....	6
2.1 Pour un retour au bureau sécuritaire.....	6
2.2 Soutien aux membres vulnérables.....	7
2.3 Harcèlement et incidents en milieu de travail.....	7
2.4 Rôle du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) relativement à l'obligation de RAB.....	8
Section 3 : Postes de travail .....	8
Section 4 : Communication et collaboration.....	11
Section 5 : Voyages et déplacements.....	12
Section 6 : Comment l'ACEP passe à l'action .....	13
Section 7 : Communication avec un ou une représentant-e de l'ACEP .....	16

# Section 1 : Orientation concernant le retour au bureau

## 1.1 Rôle et position de l'ACEP concernant le retour au bureau (RAB)

### **A. Quels sont les objectifs à long terme de l'ACEP concernant le RAB?**

L'ACEP vise l'adoption de modalités de travail flexibles et durables, qui favorisent le bien-être des membres, la productivité ainsi que la création d'un milieu inclusif, équitable et collaboratif.

### **B. Comment l'ACEP entend-elle assurer l'inclusivité et l'équilibre travail-vie privée dans les politiques de RAB?**

L'ACEP préconise des politiques qui éliminent les obstacles et favorisent l'équilibre travail-vie privée, par exemple au moyen d'horaires flexibles et de modèles de télétravail hybrides ou à temps plein pour l'ensemble des membres. Elle fait valoir les besoins protégés des membres méritant l'équité, comme les personnes en situation de handicap et celles ayant des responsabilités familiales.

### **C. Que fait l'ACEP pour négocier les meilleures modalités de RAB possible?**

L'ACEP participe activement aux discussions avec l'employeur, consulte les membres et mène des activités de sensibilisation et de mobilisation pour la promotion de solutions flexibles et respectueuses des droits et du bien-être des membres.

### **D. Que fait l'ACEP pour assurer l'application uniforme des politiques de RAB à l'échelle des ministères et organismes?**

L'ACEP prône l'application équitable et uniforme des politiques de RAB dans tous les ministères et organismes, dans le cadre de consultations et de processus officiels. Signalez toute incohérence à votre [représentante ou représentant](#) de l'ACEP, qui verra à sa correction.

## E. Que fera l'ACEP pour s'attaquer aux problèmes d'équité dans les politiques de RAB?

L'ACEP s'engage à lutter pour que les politiques de RAB soient équitables et donnent à tout le monde accès aux mêmes possibilités et ressources, sans égard aux circonstances personnelles.

## 1.2 Mesures d'adaptation et exceptions

### A. Quelle est la différence entre une mesure d'adaptation et une exception dans le contexte du RAB?

Une **mesure d'adaptation** est une modification aux règles faite dans le but d'aider une personne à s'acquitter efficacement de ses fonctions malgré des obstacles causés par sa santé, un handicap ou des circonstances personnelles. Elle vise à créer un milieu de travail inclusif par l'offre du soutien nécessaire, entre autres sous la forme d'horaires flexibles, de changements aux responsabilités ou d'options de télétravail.

Une **exception**, aux termes de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, est le fait d'exempter officiellement une personne d'une obligation ou règle précise qui s'applique normalement à tout le personnel.

### B. Quelles exceptions s'appliquent aux obligations de RAB?

Les exceptions sont énoncées dans l'[Orientation](#) :

*Approbation au niveau des sous-ministres adjoints ou sous-ministres adjointes (SMA)*

- Les personnes embauchées pour travailler à distance avant le 16 mars 2020.
- Les fonctionnaires autochtones dont l'emplacement et la capacité de travailler dans leur communauté sont essentielles à leur identité.
- Les personnes qui (avec la permission de leur SMA) travaillent à une distance de 125 km ou plus du lieu de leur poste.
- Des exemptions exceptionnelles au cas par cas, pendant une période donnée ou à plus long terme (p. ex. besoin opérationnel à court terme, circonstances particulières).

### C. Que puis-je faire si ma demande est refusée?

Si votre demande est refusée, vous devriez recevoir une explication écrite des motifs. Si vous n'en recevez pas, demandez-en une à votre gestionnaire.

Communiquez aussi avec votre section locale ou votre agente ou agent des relations de travail.

### 1.3 Conformité et incohérences

**A. Que voulait dire la présidente du Conseil du Trésor, Anita Anand, quand elle a invité les gestionnaires à faire preuve de « flexibilité » dans son Orientation?**

On ignore de quel type de flexibilité elle parle, puisqu'aucun critère n'a été fourni. L'ACEP approuve la flexibilité, mais y voit une contradiction avec l'obligation stricte de retourner travailler au bureau trois jours par semaine.

**B. Que devrais-je faire si mes collègues ou gestionnaires ne respectent pas la politique de RAB?**

La politique s'applique à tout le monde, mais certaines personnes peuvent obtenir des mesures d'adaptation ou être visées par des exceptions précises. S'il vous semble que les obligations sont appliquées injustement dans votre lieu de travail, parlez-en à votre section locale ou à votre agent·e des relations de travail.

**C. Combien de ministères ont été exemptés de l'obligation de présence au bureau trois jours par semaine?**

Quelques ministères ont été temporairement exemptés en raison de contraintes d'espace. L'ACEP garde la situation à l'œil et tiendra ses membres au courant des développements.

### 1.4 Grievs et questions juridiques

**A. Qu'arrivera-t-il si le grief de principe et la plainte de pratique déloyale de travail de l'ACEP sont jugés fondés?**

Le cas échéant, l'employeur pourrait être trouvé coupable d'avoir manqué à ses obligations, mais c'est peu probable que cela entraîne l'abandon de la politique de RAB. Il sera plutôt question d'améliorer les consultations futures.

**B. Combien de temps faudra-t-il pour traiter le grief de principe et la plainte de pratique déloyale de travail?**

Ces processus peuvent prendre plusieurs mois.

## 1.5 Motifs de l'employeur pour le RAB

### **A. Pourquoi choisit-on d'instaurer la politique de RAB maintenant?**

L'employeur invoque le besoin d'améliorer la collaboration, la cohésion et l'efficacité opérationnelle. Compte tenu de l'implantation réussie du télétravail pendant la pandémie, l'ACEP continue de faire pression sur l'employeur pour que les politiques de RAB tiennent compte des pratiques exemplaires développées pendant cette période.

### **B. La politique de RAB a-t-elle été revue parce que le personnel n'allait pas au bureau deux jours par semaine comme exigé?**

Non, ce n'est pas la raison donnée. Il est tout de même important de respecter les directives, car toute non-conformité pourrait affecter les discussions futures sur les modalités de travail et entraîner des mesures disciplinaires progressives pour insubordination.

### **C. Le Conseil du Trésor est-il conscient des conséquences de cette politique sur le recrutement et la rétention?**

Les problèmes de recrutement et de rétention ne datent pas d'hier à la fonction publique fédérale, et la nouvelle directive sur le RAB pourrait aggraver les choses. L'ACEP s'inquiète effectivement des conséquences dans ces domaines.

### **D. Certaines personnes, comme les membres de la direction, pourraient-elles être tenues de rentrer au bureau quatre ou cinq jours par semaine?**

À l'heure actuelle, les locaux ne sont pas assez grands pour accueillir tout le personnel à temps plein. Rien ne laisse prévoir un tel changement.

## Section 2 : Santé, sécurité et mesures de protection dans le milieu de travail

### 2.1 Pour un retour au bureau sécuritaire

#### **A. Que compte faire l'ACEP à l'égard des problèmes de santé et de sécurité associés au RAB?**

L'ACEP a à cœur d'assurer le respect complet des protocoles de santé et sécurité. Elle recommande une meilleure ventilation, des pratiques de nettoyage

et de désinfection régulières, l'offre de désinfectant pour les mains et la distanciation physique, au besoin, pour privilégier le bien-être des membres.

**B. Que faire si je m'inquiète pour ma santé et ma sécurité à mon retour au bureau?**

Dans ce cas, parlez-en à votre représentant·e de l'ACEP. Nous sommes déterminé·es à assurer à chaque membre un environnement de travail sain et sécuritaire, et nous vous aiderons à corriger les problèmes signalés.

**C. Que dois-je faire si je ne suis pas à l'aise avec les mesures de sécurité proposées pour mon bureau?**

Si les mesures de sécurité vous rendent mal à l'aise, parlez-en à votre section locale ou votre agent·e des relations de travail. Nous préconiserons des mesures de protection plus strictes pour assurer votre confort et garantir votre droit à un lieu de travail sécuritaire.

## 2.2 Soutien aux membres vulnérables

**A. Y a-t-il des politiques pour protéger les membres immunodéficient·es?**

Oui, l'ACEP réclamera des mesures d'adaptation pour assurer en priorité la santé et la sécurité des membres immunodéficient·es et répondre à leurs besoins au travail.

**B. Que dois-je faire si je suis rappelé·e au bureau, mais que je crains pour ma santé?**

L'employeur peut vous obliger à travailler au bureau, mais il a aussi l'obligation d'assurer votre santé et sécurité. Si vous estimez que vos conditions ne respectent pas les normes de sécurité, parlez-en d'abord avec votre gestionnaire afin de trouver une solution. Votre représentant·e de l'ACEP peut vous aider au besoin.

## 2.3 Harcèlement et incidents en milieu de travail

**A. Que dois-je faire si je suis victime de harcèlement au bureau après mon retour?**

Si vous subissez du harcèlement, consignez l'incident et signalez-le immédiatement à la personne qui vous supervise ou qui est désignée par votre

employeur ou encore à votre agent·e des relations de travail. Nous sommes là pour vous aider et vous assurer un milieu de travail sans harcèlement.

## 2.4 Rôle du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) relativement à l'obligation de RAB

### A. Quelle raison donne le BDPRH pour l'ajout d'une journée de plus au bureau?

Le BDPRH dit vouloir « maximiser les avantages du travail en personne » et promouvoir l'équité et la constance. L'ACEP y voit plutôt des raisons politiques; on veut sans doute soutenir les entreprises d'Ottawa et de Gatineau.

### B. Qui, au BDPRH, a décidé d'augmenter le nombre de jours au bureau?

Selon la présidente du Conseil du Trésor, Anita Anand, il s'agit d'une « décision de la fonction publique », mais personne à la haute direction n'en a réclamé la responsabilité.

### C. Le BDPRH peut-il annuler sa décision avant qu'elle entre en vigueur?

C'est possible, mais cela dépendra de la force de l'opposition du personnel. L'ACEP continue de réclamer de meilleures consultations avec les agents négociateurs pour la création d'un modèle de travail hybride équitable.

## Section 3 : Postes de travail

### A. Que dois-je faire si j'ai des craintes ou des besoins précis en lien avec mon retour au bureau?

Les membres doivent préciser à leur gestionnaire leurs besoins médicaux, responsabilités familiales ou besoins d'adaptation pour des raisons de santé mentale. Votre agent·e des relations de travail peut vous accompagner dans le processus d'adaptation et veiller au respect de vos droits.

### B. Quelles sont les attentes relatives aux réunions en personne dans le contexte du RAB?

L'ACEP préconise les réunions virtuelles, plutôt que les réunions en personne, pour assurer le confort et la sécurité des membres.

**C. Que dois-je faire si le télétravail a considérablement changé mes fonctions?**

Si vos fonctions ont évolué en raison du télétravail, parlez-en à la personne qui vous supervise pour savoir ce qu'on attend de vous et connaître votre description de travail et votre classification. Votre représentant·e de l'ACEP est là pour vous accompagner dans ces discussions.

**D. Que dois-je faire si je n'ai pas de poste de travail quand j'arrive au bureau? Puis-je rentrer chez moi?**

Si vous n'avez pas de poste de travail, signalez à votre gestionnaire que vous êtes prêt·e à travailler. C'est à l'employeur de vous fournir un poste de travail. S'il vous demande de travailler de la maison et que vous n'avez pas d'entente de télétravail, demandez-lui si c'est obligatoire. Si ça l'est, demandez à votre représentant·e de l'ACEP comment déposer un grief; votre domicile ne peut pas devenir votre lieu de travail par défaut sans votre consentement.

**E. Dois-je reprendre les jours de travail au bureau que j'ai manqués en raison d'un congé, d'un jour de vacances ou d'un horaire comprimé?**

Chaque ministère a ses politiques, mais l'ACEP estime qu'on ne devrait pas vous obliger à reprendre les jours de travail au bureau manqués en raison d'un jour de vacances, d'un congé de maladie, d'un jour férié ou d'un horaire comprimé. Demandez à votre gestionnaire et, au besoin, à votre représentant·e de l'ACEP.

**F. Puis-je demander à avoir mon propre poste de travail ou casier au bureau?**

Un poste ou un casier personnel est normalement offert aux personnes qui travaillent au bureau à temps plein, mais c'est à l'employeur de décider. Un poste personnel peut aussi être accordé comme mesure d'adaptation. Si votre poste temporaire est dangereux ou mal adapté, signalez un problème de santé et sécurité au travail. L'ACEP vous invite à faire de votre santé et sécurité une priorité et à demander de l'aide pour tout problème.

**G. Selon ma lettre d'offre, mon lieu de travail est à Ottawa, mais mon employeur me demande d'aller travailler à Gatineau. Est-ce permis?**

Oui, votre employeur peut changer votre lieu de travail, tant que ce dernier reste dans le « secteur du siège social », soit dans un rayon de 16 km, qui peut englober Ottawa et Gatineau. Si votre nouveau lieu de travail est à plus de 16 km, vous pourriez avoir droit à des avantages aux termes de la [Directive sur la réinstallation du CNM](#).

**H. Mon entente de télétravail m'oblige à travailler au bureau deux jours par semaine jusqu'au 31 mars 2025. Puis-je refuser de passer à trois jours par semaine?**

Malheureusement, non. Les ententes de télétravail doivent être mises à jour en fonction de l'obligation de RAB trois jours par semaine, comme le demande le Conseil du Trésor.

**I. Si mon entente de télétravail arrive à échéance après le 9 septembre 2024, restera-t-elle en vigueur?**

Au 9 septembre 2024, toutes les ententes qui prévoient autre chose que trois jours par semaine au bureau cesseront d'être valides, peu importe leur date d'expiration.

**J. Que dois-je faire si l'on me demande de signer une nouvelle entente de télétravail exigeant que je me présente au bureau trois jours par semaine?**

Vous devrez signer une nouvelle entente de télétravail conforme à la nouvelle obligation de RAB. L'ACEP a déposé un grief de principe et déploie des efforts de représentation pour s'opposer activement à cette directive. Vous pourriez aussi être en mesure de déposer un grief individuel. Parlez-en à votre [représentant·e de l'ACEP](#).

**K. Si le télétravail est à la discrétion de l'employeur, est-ce que mon gestionnaire peut choisir de ne pas appliquer la nouvelle directive?**

Les gestionnaires pourraient vouloir avoir la latitude de réduire le nombre de jours de présence obligatoire au bureau, mais le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a le pouvoir de leur faire appliquer le nombre minimum de jours par semaine passés au bureau.

**L. L'obligation de RAB aura-t-elle des effets sur la dotation, notamment à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN)?**

On ignore encore quels seront les effets sur la dotation, mais la politique pourrait réduire les possibilités d'embauche à l'extérieur de la RCN, et donc les chances de tirer parti des talents ailleurs au Canada.

### **M. Est-il possible d'obtenir un modèle de travail hybride?**

L'ACEP vous encourage à discuter avec la direction des modèles de travail hybride qui favorisent l'équilibre entre le télétravail et le bureau.

### **N. Que puis-je faire si je refuse de retourner au bureau?**

L'employeur a le droit d'exiger votre présence au bureau. L'ACEP vous conseille d'obéir pour l'instant et de déposer un grief plus tard. Si vous croyez que la directive sur le RAB est injuste ou porte atteinte à vos droits, respectez-la quand même, mais consultez votre représentant·e de l'ACEP pour connaître vos recours.

### **O. Que dois-je dire à ma ou mon gestionnaire au sujet de la possibilité de rester en télétravail?**

Si vous souhaitez continuer à faire du télétravail, commencez par en parler à votre gestionnaire, surtout si :

- on vous a promis que vous pourriez travailler à distance, et que vous avez déménagé en conséquence;
- la plupart des équipes de votre ministère sont en mode hybride ou ont des options de télétravail, mais la vôtre en est exclue sans explication;
- vous êtes la seule personne à qui on a refusé le travail à distance ou en mode hybride, sans justification;
- il n'y a pas assez d'espace au bureau;
- vous avez une entente de télétravail valide précisant le nombre de jours où vous devez travailler au bureau.

## **Section 4 : Communication et collaboration**

### **A. Comment puis-je donner mon avis sur le processus de RAB?**

Les membres peuvent utiliser les voies de communication de l'ACEP, comme les courriels, les sondages ou les échanges directs avec une section locale, un·e agent·e des relations de travail, un comité local d'action ou un autre comité.

### **B. Comment puis-je rester en contact avec mes collègues quand je suis en télétravail?**

L'ACEP encourage les membres à utiliser les outils et plateformes de communication virtuelle pour rester en contact avec leurs collègues et favoriser l'esprit d'équipe.

**C. Comment l'ACEP compte-t-elle gérer les conflits découlant des attentes liées au RAB**

L'ACEP facilitera les discussions entre les membres et la direction, pour le règlement des différends liés aux attentes de RAB et l'adoption de solutions collaboratives.

**D. Y aura-t-il des activités d'équipe pendant le RAB?**

L'ACEP prône les activités de renforcement de l'esprit d'équipe, pour favoriser la collaboration et la cohésion au sein des équipes pendant le RAB.

**E. Que fait l'ACEP pour informer le public des effets néfastes du RAB?**

Nous faisons équipe avec d'autres syndicats (AFPC, IPFPC, ACAF, etc.) pour sensibiliser le public aux désavantages du RAB, comme l'aggravation de la congestion routière et des effets sur l'environnement. Notre campagne multimédia sur la question est déjà en cours. Entretemps, découvrez comment participer en visitant notre page [#ÇaTravailleÀDistance](#).

## Section 5 : Voyages et déplacements

**A. Une indemnité me sera-t-elle versée pour couvrir les frais de déplacement et de stationnement supplémentaires créés par le RAB?**

L'ACEP recommande l'atténuation équitable des dépenses supplémentaires engagées en raison du RAB, notamment pour les déplacements et le stationnement. Les membres devraient noter leurs dépenses et les signaler à l'ACEP.

**B. Mon employeur peut-il m'obliger à rentrer au bureau si je suis malade, mais que je peux travailler chez moi?**

Si vous êtes malade, mais que vous pouvez travailler de la maison, vous avez toujours droit aux congés de maladie prévus dans votre convention collective. Si un problème de santé vous empêche de travailler au bureau, discutez des mesures d'adaptation possibles avec votre gestionnaire et demandez l'aide de votre représentant·e de l'ACEP. Rien ne vous oblige à retourner au bureau si votre état de santé justifie le télétravail.

### **C. Et si mon état de santé complique mes déplacements?**

Les membres dont les déplacements sont compliqués par un problème de santé doivent discuter avec leur représentant·e de l'ACEP des mesures d'adaptation qui pourraient leur faciliter la vie, comme des heures d'arrivée flexibles.

### **D. A-t-on parlé des frais de déplacement et de stationnement supplémentaires des gens qui travaillent au bureau?**

Cette inégalité date d'avant la pandémie, puisque certains bureaux offraient un stationnement gratuit et d'autres non. L'ACEP continue de prôner l'équité dans ses négociations collectives, y compris entre les deux modalités de travail.

### **E. Le personnel régional de la RCN peut-il demander une exception dans le cadre d'une nouvelle entente de télétravail?**

Non, la nouvelle politique de RAB s'applique uniformément à tout le personnel, peu importe leur région d'attache. Voici pourquoi l'ACEP préconise l'adoption de règles adaptées plutôt que générales.

## **Section 6 : Comment l'ACEP passe à l'action**

### **A. Comment nous tiendra-t-on informé·es de l'évolution du RAB?**

L'ACEP fournira des mises à jour sur son site Web, dans ses infolettres et dans ses messages aux membres. Les membres sont invité·es [à s'abonner et à tenir à jour leurs coordonnées](#), ainsi qu'à communiquer avec leur représentant·e de l'ACEP pour toute question précise.

### **B. L'ACEP demandera-t-elle une augmentation salariale rétroactive, puisque l'ancienne convention collective ne tient pas compte du RAB?**

Non, l'ACEP ne demandera pas une augmentation rétroactive en lien avec le RAB. Le télétravail a été abordé à la dernière ronde de négociations, mais le Conseil du Trésor n'avait pas le mandat de l'inclure dans la convention collective. Par conséquent, l'ACEP s'est concentrée sur l'obtention de la meilleure rémunération possible, selon ce qui pouvait être négocié à ce moment-là.

### **C. Le télétravail sera-t-il un enjeu clé des prochaines conventions collectives et pourrait-il mener à une grève?**

Oui, le télétravail devrait être un enjeu central aux prochaines négociations. Si on ne parvient pas à une entente, l'ACEP peut envisager la grève ou l'arbitrage contraignant, selon la préférence des membres.

**D. Pourquoi le télétravail n'a-t-il pas été négocié avec la dernière convention collective?**

Le télétravail fait partie de nos priorités, mais le Conseil du Trésor n'avait pas le mandat de l'inclure dans la convention. L'ACEP a signé avec le SCT une lettre d'entente dans laquelle les deux parties s'engagent à discuter des modèles hybrides.

**E. Pourquoi l'ACEP s'oppose-t-elle aussi fermement à l'ajout d'un autre jour au bureau par semaine?**

Bien que déçue par le RAB obligatoire deux jours par semaine, l'ACEP a accepté cette décision. Cependant, quand le gouvernement est unilatéralement passé à trois jours sans consultation adéquate, l'ACEP a haussé le ton devant ce non-respect de l'obligation de négocier de bonne foi.

**F. L'ACEP demande-t-elle l'élimination complète du travail au bureau ou seulement le retour au modèle de deux jours par semaine?**

L'ACEP reconnaît que le travail en personne a ses avantages dans certains cas. Elle ne tend pas vers un passage complet au télétravail pour tout le monde. Son but est plutôt de retourner au modèle de deux jours par semaine en collaborant avec l'employeur et d'autres syndicats pour définir une approche hybride qui répond aux besoins du plus grand nombre possible.

**G. Qu'arriverait-il si tout le monde travaillait au bureau cinq jours par semaine? Cela ferait-il ressortir le manque d'espace?**

L'employeur sait bien que ses locaux ne sont pas assez grands pour accueillir tout son personnel à temps plein. L'ACEP ne conseille pas aux membres de se présenter au bureau d'autres jours que ceux désignés par l'employeur.

**H. L'ACEP a-t-elle cessé ses consultations avec le SCT concernant la Directive sur le télétravail, comme les autres syndicats?**

Oui, l'ACEP s'est retirée de ces consultations pour plusieurs raisons :

- Nous refusons de discuter des effets d'une directive imposée par l'employeur sans consultation, au sujet de laquelle nous avons déposé une plainte de pratique déloyale de travail et un grief de principe.
- Une consultation sincère doit avoir lieu avant les décisions, pas après; nous ne participerons pas aux échanges entamés après l'adoption.
- L'employeur ne peut pas décider arbitrairement quand il souhaite consulter ses syndicats.
- L'absence de consultation préalable avec les agents négociateurs dénote un manque de respect et de bonne foi.
- Cela semble être une tentative de remédier aux lacunes de la décision initiale.

**I. Que puis-je faire pour contester le RAB obligatoire de trois jours par semaine?**

Voici ce que vous pouvez faire pour l'instant :

- Vous présenter au bureau les jours désignés et respecter la directive en vigueur pour éviter toute accusation de non-conformité.
- Participer à un [Groupe d'action sur le droit au télétravail](#).
- Signer la [pétition de votre ministère](#) pour demander à votre sous-ministre d'approuver une exception généralisée.
- Utiliser notre gabarit pour écrire à votre députée ou député, à la ministre Anand et au premier ministre Trudeau.
- Raconter comment la nouvelle directive vous affecte, vous et votre famille.
- Participer aux futures actions collectives organisées par l'ACEP et les autres syndicats, au besoin.

**J. Si je signe la pétition intersyndicats contre la directive sur le RAB trois jours par semaine, vais-je être pénalisé-e?**

Non, vous ne devriez pas être pénalisé-e pour avoir signé la pétition. Vous pouvez le faire sans crainte, sachant que cela n'enfreint pas le Code de valeurs et d'éthique du Conseil du Trésor et ne peut pas justifier une mesure disciplinaire. Vous avez le droit de le faire, à titre personnel et en tant qu'employé-e. Si vous subissez des répercussions, parlez-en à votre représentant-e de l'ACEP.

**K. Devrais-je éviter de fréquenter les entreprises au centre-ville de la RCN?**

Si vous le voulez, vous pouvez amener un dîner de la maison et faire du covoiturage pour réduire vos coûts de déplacement et de stationnement. Cette

stratégie fait l'objet de discussions à l'ACEP, mais il faut rappeler que ce n'est pas aux fonctionnaires fédéraux de revitaliser le centre-ville d'Ottawa.

## Section 7 : Communication avec un ou une représentant·e de l'ACEP

### **A. Que dois-je faire si je crois que les attentes de mon ministère pour le RAB sont déraisonnables?**

Notez vos préoccupations et parlez à votre représentant·e de l'ACEP. Nous travaillerons à une solution et veillerons à ce que les obligations de RAB soient équitables et justifiables.

### **B. Et si mon ou ma superviseur·e ne se montre pas à l'écoute de vos préoccupations au sujet du RAB?**

Si votre superviseur·e ne répond pas à vos inquiétudes, adressez-vous à votre représentant·e de l'ACEP. Nous ferons entendre votre voix et défendrons vos intérêts.

### **C. Que dois-je faire si le retour au bureau est une source d'anxiété pour moi?**

Demandez l'aide de votre représentant·e de l'ACEP ou d'un ou une professionnel·le en santé mentale.

### **D. Et si j'ai des engagements personnels qui entrent en conflit avec mes obligations de RAB?**

Parlez de vos engagements à votre superviseur·e et votre représentant·e de l'ACEP. Nous travaillerons ensemble pour trouver une solution.

### **E. Comment puis-je joindre mon ou ma représentant·e de l'ACEP si j'ai d'autres questions sur le RAB?**

Vous pouvez joindre votre représentant·e aux coordonnées fournies sur le site de l'ACEP.

### **F. Comment l'employeur vérifiera-t-il que je respecte les obligations de RAB?**

L'employeur peut s'y prendre de diverses façons pour vérifier l'assiduité de son personnel : cartes de sécurité, registres du réseau, systèmes de réservation des

postes de travail, rapports de gestionnaires, etc. Ces méthodes ne sont pas sans faille. L'ACEP vous encourage à faire preuve de transparence avec votre gestionnaire. En cas de différend, demandez l'aide de votre représentant·e de l'ACEP. L'ACEP évalue aussi ces différentes méthodes pour veiller à ce que l'employeur respecte ses obligations relatives à la protection de la vie privée.

**G. Que dois-je faire si ma situation de RAB cause des conflits avec la personne qui me supervise?**

En cas de conflit sur les obligations de RAB, consignez les faits et demandez l'aide de votre représentant·e de l'ACEP. Cette personne vous servira de médiatrice et luttera pour une solution équitable.

**H. Puis-je déposer un grief si je crois que la politique de RAB est appliquée injustement?**

Oui, si vous êtes d'avis que la politique de RAB est appliquée injustement, l'ACEP peut vous aider à déposer un grief. Communiquez avec votre section locale ou votre représentant·e de l'ACEP pour entamer le processus.



[www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca)

Téléphone. 613.236.9181

Sans frais. International 1.800.265.9181

Courriel. [education@acep-cape.ca](mailto:education@acep-cape.ca)