

Phase II de la mise en place du groupe CT – Questions et réponses

La FAQ est organisée par catégorie :

- Informations contextuelles et prochaines étapes immédiates
- Protection salariale
- Fonctions, qualifications et vos options
- Votre syndicat et votre convention collective

Vous pouvez cliquer sur les flèches situées à côté des titres des sections et des questions pour développer ou réduire les réponses.

Informations contextuelles et prochaines étapes immédiates

1. Qu'est-ce que la phase II de la mise en place du groupe CT?

Conformément à la *Loi fédérale sur la responsabilité*, le nouveau groupe Fonction de contrôleur (groupe CT) a été mis en place le 28 septembre 2023. Ce nouveau groupe regroupait la plupart des activités de gestion financière exercées au sein de l'administration publique centrale (APC), Il comprend désormais les anciens groupes Gestion financière (FI) et Audit (AU), et quelques emplois des Services administratifs (AS) dont la principale fonction est l'audit interne.

Pendant la phase I de la mise en place, les postes AS exerçant des fonctions d'audit interne ont été convertis en postes CT-IAU. De plus, tous les postes FI et AU ont changé de nom pour devenir CT-FIN et CT-EAV. La phase II est maintenant en cours.

Pendant cette phase II, les postes dont les titulaires sont affectés à des fonctions d'audit interne qui ne sont pas classés comme CT-IAU seront soumis à un examen permettant de déterminer s'ils doivent être reclassés comme CT-IAU. Cela signifie qu'au cours des semaines et des mois à venir, chaque ministère examinera le travail des postes dont les titulaires effectuent des tâches d'audit interne, évaluera ce travail et reclassera les postes en conséquence. Vous serez consulté-e tout au long de cet exercice de validation des postes. La mesure de dotation utilisée pour mettre en œuvre les changements sera une reclassification, assortie d'une protection salariale, le cas échéant.

2. Pourquoi mon poste n'a-t-il pas été converti en CT-IAU le

28 septembre 2023, en même temps que les autres?

La première étape du processus de conversion (phase I de la mise en place du groupe CT) a consisté à changer le nom des FI en CT-FIN et celui des AU en CT-EAV, et à convertir les AS effectuant des travaux d'audit interne en CT-IAU. Comme votre poste n'est pas un AS, il n'a pas été converti en même temps que les autres.

3. Que va-t-il se passer si mon poste est touché et comment vais-je le savoir?

Si vous êtes actuellement affecté-e à un travail d'audit interne et que vous n'êtes pas classé-e comme CT-IAU, votre poste sera évalué par l'équipe de classification de votre ministère. Si, à la suite de cette évaluation, votre poste est reclassé comme CT-IAU, vous recevrez un avis de votre gestionnaire.

Cet avis écrit officiel vous informera de la reclassification de votre poste, et comprendra la cote numérique, la description de poste mise à jour et votre nomination à ce poste. Il indiquera également la date d'entrée en vigueur de la reclassification, qui devrait se situer dans les 30 jours suivant l'avis.

4. Quel est l'échéancier des changements à venir?

L'échéancier de l'employeur est fluide étant donné que chaque ministère procède à son propre rythme à l'évaluation du travail de vérification interne. L'ACFO-ACAF croit comprendre qu'au cours des prochaines semaines et des prochains mois, chaque ministère examinera le travail des postes dont les titulaires exercent des fonctions d'audit interne, évaluera ce travail et reclassera les postes. Adressez-vous à votre gestionnaire pour déterminer les prochaines étapes pour votre poste.

Protection salariale

5. Quelles conséquences ma nouvelle classification CT-IAU aura-t-elle sur mon salaire?

Une fois que votre poste aura été évalué, vous serez informé-e du changement ainsi que de la date d'entrée en vigueur, qui sera fixée à une date ultérieure. Cette date est celle à laquelle la protection salariale s'appliquera à vous si le nouveau taux de rémunération est inférieur à votre taux de rémunération actuel. La protection salariale s'appliquera à votre taux de rémunération et sera maintenue jusqu'à ce que vous quittiez le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximum du niveau résultant de la reclassification devienne plus élevé que votre ancien taux de rémunération maximal.

La protection salariale ne signifie pas que votre salaire sera gelé, car vous conserverez les taux de rémunération applicables à votre ancien niveau de classification. Cela veut dire que vous continuerez à bénéficier de votre augmentation d'échelon annuelle.

Par exemple : Si votre poste est reclassé de CT-FIN à CT-IAU, avec un taux de rémunération maximal inférieur, vous conserverez les taux de rémunération de CT-FIN. Vos augmentations se poursuivront jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal soit atteint. Cela s'appliquera jusqu'à ce que vous quittiez le poste ou jusqu'à ce que le taux maximal du niveau CT-IAU reclassé devienne supérieur à votre ancien taux de rémunération maximal de CT-FIN.

6. Que va-t-il se passer si je suis reclassé-e à un niveau inférieur ou si je me retrouve à un échelon de rémunération inférieur?

Les mesures de protection salariale s'appliqueront aux postes reclassés à la baisse ou aux postes reclassés dont le taux de rémunération maximal est inférieur, conformément à la [Directive sur les conditions d'emploi](#). Cela signifie que **les employés dont le nouveau poste entraîne une reclassification à la baisse ou un taux de rémunération maximal inférieur conservent les taux de rémunération de leur ancien poste.**

De plus, les employés bénéficient aussi d'une protection salariale, jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification ou jusqu'à ce que le titulaire quitte le poste. La protection salariale entrera en vigueur à la date indiquée dans l'avis écrit officiel de reclassification de votre poste, qui devrait intervenir dans les 30 jours suivant cet avis.

7. Quelle est la signification de « protection salariale »?

Voir la réponse à la question 5 ci-dessus.

Par exemple, si votre poste passe de la classification CT-FIN à la classification CT-IAU, dont le taux de rémunération maximal est moins élevé, vous conservez les taux de rémunération de la classification CT-FIN. Vos augmentations d'échelon se poursuivront jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal soit atteint dans la grille de rémunération des CT-FIN. Ces dispositions s'appliquent jusqu'à ce que vous quittiez le poste ou que les nouveaux taux de rémunération de votre nouvelle classification CT-IAU dépassent les taux de rémunération protégés (c'est-à-dire les taux CT-FIN). Le taux de salaire protégé s'applique également au calcul des heures supplémentaires, à l'encaissement des congés annuels et à la détermination d'une rémunération d'intérim.

La même approche s'applique aux postes EC et IT. Si votre poste EC ou IT est soumis à une reclassification et devient un poste CT-IAU, dont le taux de rémunération maximal est moins élevé, vous conserverez les taux de rémunération EC ou IT (et recevrez des augmentations d'échelon de salaire). Vous bénéficierez d'une protection salariale jusqu'à ce que le taux maximal du niveau

résultant de la reclassification devienne supérieur à celui de l'ancien niveau de classification ou jusqu'à ce que vous quittiez le poste.

Fonctions, qualifications et vos options

8. Quels seront les effets de la reclassification sur mes tâches?

Malgré le changement de classification et de niveau, il ne devrait y avoir que peu de changements dans votre travail quotidien. En fait, votre nouvelle description d'emploi CT-IAU devrait correspondre de manière plus précise au travail d'audit interne que vous effectuez actuellement. Si ce n'est pas le cas, lisez la réponse à la question 9.

9. Je n'approuve pas ma nouvelle description d'emploi CT-IAU. Quelles sont mes options?

Adressez-vous à votre gestionnaire au début du processus pour discuter de la nature de votre travail et vous assurer que toutes vos tâches et l'objectif principal de votre travail sont pris en considération dans l'exercice d'évaluation des emplois mené par le conseiller en classification de votre ministère et votre gestionnaire.

Après avoir reçu l'avis écrit officiel de la nouvelle description d'emploi CT-IAU s'appliquant à votre poste, vous disposerez de 25 jours civils pour déposer un grief sur le contenu de l'emploi. Ce grief doit être soumis à votre gestionnaire ou à votre gestionnaire local.

Avant de déposer un grief, vous devriez communiquer avec votre syndicat pour obtenir de l'aide et des conseils. Plus précisément, les employés qui étaient EC ou IT au moment de la reclassification et qui se voient présenter une nouvelle description d'emploi devraient communiquer avec l'agent négociateur de leur groupe professionnel, soit l'ACEP et l'IPFPC respectivement. Les CT-FIN qui sont reclassés comme CT-IAU devraient communiquer avec l'équipe des relations de travail de l'ACFO-ACAF en envoyant un courriel à labourrelations@acfo-acaf.com.

10. Je n'approuve pas la reclassification de mon poste devenu CT-IAU.

Quelles sont mes options?

Adressez-vous à votre gestionnaire au début du processus pour discuter de la nature de votre travail et vous assurer que toutes vos tâches et l'objectif principal de votre travail sont pris en considération dans l'exercice d'évaluation des emplois mené par le conseiller en classification de votre ministère et votre gestionnaire.

Après avoir reçu l'avis écrit officiel de la reclassification de votre poste, vous disposerez de 35 jours civils pour déposer un grief de classification. Ce grief doit être soumis à votre gestionnaire ou à votre gestionnaire local. Le processus à suivre pour déposer un grief de classification est décrit dans la [Directive sur les griefs de classification](#).

Avant de déposer un grief, vous devriez communiquer avec votre syndicat pour obtenir de l'aide et des conseils. Plus précisément, les employés qui étaient EC ou IT au moment de la reclassification devraient communiquer avec l'agent négociateur de leur groupe professionnel, soit l'ACEP et l'IPFPC respectivement. Les CT-FIN qui sont reclassés comme CT-IAU devraient communiquer avec l'équipe des relations de travail de l'ACFO-ACAF en envoyant un courriel à labourrelations@acfo-acaf.com.

11. Des changements seront-ils apportés au profil linguistique de mon poste?

Les exigences linguistiques de votre poste sont établies conformément à la [Directive du Conseil du Trésor sur les langues officielles pour la gestion des personnes](#) et à la [Loi sur les langues officielles](#) et à son règlement. À moins que les exigences linguistiques de votre poste ne changent, aucun changement ne sera apporté au profil linguistique correspondant en raison d'un changement de groupe professionnel.

12. Dois-je satisfaire aux exigences de formation des CT-IAU?

Oui. Si vous êtes actuellement responsable de travaux d'audit interne et que votre poste est reclassé en CT-IAU dans le cadre de la phase II, votre supérieur devra déterminer si vous répondez aux nouvelles normes minimales de qualification sur le plan des études. Vous devrez satisfaire aux exigences minimales de formation, c'est-à-dire être titulaire d'un diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur reconnu, avec une spécialisation acceptable dans un domaine pertinent pour les fonctions du poste à doter.

Les employés nommés pour une durée déterminée dont les postes sont reclassés en CT-IAU doivent également satisfaire aux nouvelles qualifications minimales pour être nommés à leur poste reclassé en CT-IAU.

Si vous ne répondez pas aux normes de qualification, adressez-vous à votre gestionnaire pour déterminer si les droits acquis sont applicables, si une formation vous sera proposée ou si vous serez affecté-e à un autre poste de niveau équivalent.

Votre syndicat et votre convention collective

13. Qui est mon syndicat dorénavant?

Pour les CT-FIN touchés par la reclassification, l'ACFO-ACAF continuera à être leur syndicat.

Pour les employés EC et IT touchés par la reclassification, le syndicat changera à la date de mise en vigueur de la reclassification et sera désormais l'ACFO-ACAF.

Pour mieux nous connaître, [visitez notre site Web](#). Nous encourageons tous les nouveaux auditeurs à s'inscrire comme membres de l'ACFO-ACAF afin que nous puissions en apprendre davantage sur nos nouveaux membres. Votre inscription en bonne et due forme vous permettra également de

recevoir d'importants documents de bienvenue et de rester au courant des dernières nouvelles concernant les CT-IAU ou les initiatives de l'ACFO-ACAF.

14. Mes conditions d'emploi dans la convention collective changeront-elles à cause du processus de reclassification?

Mise à part la protection salariale (le cas échéant), à la date d'entrée en vigueur de la reclassification de votre emploi et de votre intégration au groupe CT-IAU, vos conditions d'emploi seront régies par la convention collective du groupe CT. Les taux de rémunération du groupe CT-IAU se trouvent à [l'annexe A de la convention collective du groupe CT](#).

Pour les employés CT-FIN reclassés en IAU, il n'y a pas de changement, sauf en ce qui concerne la protection salariale, le cas échéant; la convention collective des CT continue de s'appliquer.

Pour les titulaires de postes EC et IT reclassés en CT-IAU, mise à part la protection salariale (le cas échéant), la reclassification signifie que leur poste ne sera plus soumis aux conventions collectives des EC et des IT. Il sera alors soumis aux conditions d'emploi de la [convention collective des CT](#).

Si vous avez des questions concernant la convention collective des CT, veuillez communiquer avec votre équipe des relations de travail à l'ACFO-ACAF en envoyant un courriel à labourrelations@acfo-acaf.com.

15. Qu'advient-il de ma cotisation syndicale?

Pour les membres CT-FIN qui deviennent CT-IAU, il n'y aura pas de changement dans la cotisation syndicale à verser à l'ACFO-ACAF.

Pour les employés EC et IT reclassés en CT-IAU, la cotisation syndicale changera en même temps que l'agent négociateur, qui deviendra l'ACFO-ACAF. La modification de la cotisation syndicale entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur de la reclassification.

L'ACFO-ACAF est l'agent négociateur accrédité pour le groupe CT. La cotisation syndicale est payée en versements mensuels (71,90 \$ à compter du 1^{er} avril 2024) à l'ACFO-ACAF, qui vous assure une représentation de grande qualité. Nous sommes heureux d'offrir des services de premier ordre tout en maintenant l'une des cotisations syndicales les moins élevées parmi tous les agents négociateurs fédéraux.