



Propositions de négociation collective

présentées par

l'Association canadienne des employés professionnels

au

Conseil du Trésor et à la GRC

le 30 mai 2024

au nom des Membres Civil-es (MC) de la GRC :

du groupe Économie, sciences sociales et recherche (SPS-ESS) de la GRC, couverts par la convention du groupe Économique et services de sciences sociales (EC) et du groupe Interprètes/Traducteurs (SPS-TRL) de la GRC, couvert-es par la convention du groupe Traduction (TR).

Équipe de négociation collective des groupes ESS et TR de l'ACEP :

Monica Deters

ESS-06, superviseure des analystes du renseignement criminel, Division F (Saskatchewan)

Kyle Archambault

ESS-05, analyste principal du renseignement, région du Centre (anciennement Division O)

Holly Richter White

ESS-06, analyste principale de la recherche et des politiques, représentante siégeant au Comité national de consultation patronale-syndicale, au Comité de consultation patronale-syndical et au Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, Direction générale de la GRC
Présidente, section locale 504 de l'ACEP

Claire Picard

ESS-05, analyste du renseignement criminel, région Nord-Ouest — Police fédérale du Manitoba

Lisa Taggart

ESS-06, superviseure des analystes du renseignement, Atlantique (Division L, Île-du-Prince-Édouard)

Comité de négociation collective ESS et TRL de l'ACEP :

Monica Deters, Kyle Archambault, Holly Richter White,
Claire Picard, Lisa Taggart,

Et

Rose Stricker

ESS-05, analyste du renseignement, Section des
analyses criminelles de Golden Horseshoe, Division O

Joseph O'NEIL

ESS-06, superviseur des analystes du renseignement,
Service canadien de renseignements criminels, Kelowna,
Colombie-Britannique (Division E)

Suzelle Brosseau, négociatrice de l'ACEP

Jésaël Lisiecki, agente de recherche de l'ACEP

Valérie Emadisson, agente adjointe de recherche de
l'ACEP

INTRODUCTION

Sous toutes réserves, vous trouverez ci-joint les propositions déposées par l'Association canadienne des employés professionnels (« ACEP » ou l'« Association ») auprès du Conseil du Trésor du Canada (« CT » ou l'« employeur ») en ce qui a trait à ce qui suit :

- Le groupe ESS pour la réouverture de la convention collective des EC expirant le 21 juin 2026, conformément à l'annexe « L » et,
- Le groupe TRL pour la réouverture de la convention collective des TR expirant le 18 avril 2026, conformément à l'annexe « H ».

Sauf indication contraire, les parties conviennent que la convention collective des EC s'applique dans son intégralité au groupe ESS et que la convention collective des TR s'applique dans son intégralité au groupe TR.

Ces propositions sont présentées sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts futurs proposés, et l'ACEP se réserve le droit de corriger toute erreur ou omission. L'ACEP a relevé les enjeux qui doivent être discutés et négociés, mais pour lesquels aucun libellé n'est proposé pour le moment. L'ACEP se réserve le droit de présenter des propositions détaillées lorsqu'il est indiqué que des enjeux seront discutés ou que des propositions seront présentées ultérieurement. Plus précisément, et sans limiter la nature générale des réserves énoncées ci-dessus, l'ACEP se réserve le droit de modifier, de supprimer ou d'ajouter des propositions après examen des données qui lui sont communiquées en réponse à la demande d'information qu'elle a transmise à l'employeur le 5 avril 2024.

L'ACEP se réserve le droit de présenter d'autres propositions, ainsi que des contre-offres à certaines propositions de l'employeur.

L'Association demande à l'employeur de divulguer les détails de tout plan non annoncé préalablement visant à apporter des changements aux politiques, aux conditions de travail, ainsi qu'aux avantages sociaux, que l'employeur pourrait raisonnablement adopter ou proposer, en dehors du processus de négociation, avant ou pendant la durée de la convention collective. L'Association lui demande également de lui faire part volontairement de toute information qui permettra aux parties de discuter de l'incidence possible que ces changements pourraient avoir sur les propositions présentées à la table dans le cadre de la présente ronde de négociations. L'ACEP se réserve le droit de soumettre des propositions supplémentaires après avoir reçu cette information.

L'Association propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis à leur première mention.

Dans le texte qui suit, les libellés de la convention collective dont la suppression est proposée sont biffés.

Les libellés dont l'ajout est proposé sont indiqués en **caractères gras**.

Tout texte qu'il n'est pas proposé de modifier au cours des négociations collectives doit être reconduit tel quel, à l'exception des modifications de pure forme qui peuvent être demandées par l'une ou l'autre des parties, y compris, sans s'y limiter, les modifications visant à assurer la compatibilité avec d'autres articles ou d'autres lois.

Les propositions contenues dans le présent document sont regroupées en cinq (5) domaines prioritaires distincts qui ont été déterminés par nos membres.

1. La priorité absolue est de maintenir les conditions actuelles des MC. Pour l'employeur, cela signifie de respecter le serment prêté par les Membres Civil-es.
2. La deuxième priorité est la mobilité interne et le développement de carrière. Pour l'employeur, il s'agit de faire preuve de transparence et d'équité, d'adopter de bonnes pratiques de gestion et de motiver et maintenir en poste son effectif hautement qualifié.
3. Le troisième groupe de propositions concerne l'impact négatif subi par les MC au fil des ans depuis 2016. L'employeur doit reconnaître la situation et l'importance de la corriger.
4. Le quatrième groupe de propositions englobe quelques améliorations pour garantir la promotion et le maintien d'un lieu de travail sain. Une partie de ces propositions concerne l'adaptation aux nouvelles réalités du travail créées par la pandémie et vise à garantir un lieu de travail moderne et flexible, afin d'offrir une meilleure conciliation travail-vie privée, qui profitera également à l'employeur. Ce groupe comprend également des propositions sur la rémunération de tout le travail effectué en dehors des heures normales de travail.

5. Enfin, le cinquième et dernier groupe de propositions vise d'autres améliorations qui ne sont pas incluses dans les groupes mentionnés précédemment.

L'ACEP souhaite que l'employeur bouge à propos de chacune de ces priorités afin que nous parvenions à une entente à la table. Nous avons hâte de discuter en profondeur de chacune de ces questions.

La justification de toutes ces propositions sera exposée à la table.

Renseignements démographiques sur les MC, tirés du sondage sur les négociations réalisé auprès des MC de l'ACEP :

- 95 % des MC de l'ACEP appartiennent au groupe ESS et 5 % au groupe TRL
 - 62 % des ESS sont au niveau 5; 23 % au niveau 6; 7 % au niveau 7 et 1 % au niveau 8
 - 40 % des MC travaillent à la Direction générale; 20 % à la Division E (C.-B.); le troisième groupe en importance (9 %) travaille à la Division O (ON) et à l'ancienne Division nationale;
- 78 % travaillent aux opérations ou aux renseignements;
- en moyenne, les MC de l'ACEP comptent 18 années de service;
- 18 % des MC reçoivent une pension d'invalidité d'ACC;
- 78 % sont des femmes et 22 % des hommes;
- 18 % ont un handicap et 17 % s'identifient en tant que membres de groupes méritant l'équité, comme les Autochtones, les minorités racisées, les personnes LGBTQ2+;
- la catégorie d'âge la plus importante est celle des 40-49 ans, qui représentent 59 % de l'effectif.

PROPOSITIONS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DE L'ACEP

PARTIE I — PROTECTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELLES

Que les MC soient assujetti-es à la LEFP ou à la *Loi sur la GRC* aux fins de la *dotation*, il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'employé-es aux termes de la LRTSPF et qu'ils et elles font partie des unités de négociation de l'ACEP depuis leur inclusion par la commission des relations de travail en 2018. Les MC paient des cotisations et peuvent participer aux activités du syndicat au même titre que leurs collègues de l'administration publique centrale. Les seules restrictions imposées aux MC qui bénéficient des pleins droits en vertu de la convention collective (y compris la procédure de règlement des griefs) sont celles qui ont été établies par les parties au fil des ans, dans le cadre de diverses ententes.

Conscientes de l'existence de certaines différences entre les conditions de travail de la GRC et celles énoncées dans les conventions collectives de l'ACEP, les parties ont convenu de tenter de négocier la transition de ces membres il y a plusieurs années. Les ententes conclues entre 2017 et 2019, alors que les parties croyaient l'intégration imminente (la date prévue était le 21 mai 2020), étaient des tentatives de bonne foi d'atténuer les difficultés pour ces employé-es, tout en reconnaissant que le temps manquait pour les intégrer pleinement au processus de négociation collective.

Beaucoup de temps s'est écoulé depuis et une grande incertitude règne quant au moment où l'intégration se fera, si tant est qu'elle ait lieu, et l'insatisfaction grandit chez les MC face au *statu quo* des relations de travail. C'est cette situation qui motive l'ACEP à vouloir régler la question de la transition des membres civil-es de façon définitive en rouvrant la convention collective. Nous voulons procurer à nos membres un sentiment de sécurité par rapport à leurs conditions de travail dans les années à venir, peu importe leur statut législatif relativement au processus d'intégration.

Nos propositions, dans le cadre de cette réouverture, visent à intégrer les MC dans les conventions collectives existantes des groupes EC et TR, tout en protégeant certains de leurs avantages antérieurs (« droits acquis »), tant que ces membres resteront à la GRC.

Plus précisément, nous proposons qu'à compter de la date de signature des conventions collectives modifiées, les MC bénéficient de l'intégralité des conventions collectives des groupes EC et TR, sauf pour les dispositions relatives aux droits acquis qui leur permettent de profiter de leurs conditions de travail actuelles en lien avec : les congés de maladie, les vacances, la protection du plafond de report et des congés compensatoires et vacances accumulés sur la base de journées de huit heures, les indemnités de réinstallation à la retraite, les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation, les indemnités de réinstallation en cas de mutation ou de promotion, la rémunération des heures supplémentaires, y compris celle liée à l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate ou en disponibilité opérationnelle et aux congés compensatoires, l'assurance invalidité de la GRC, et les congés payés pour la réinstallation d'un parent veuf ou d'un frère ou d'une sœur orphelin et pour rendre visite à une personne gravement malade.

L'Association a l'intention de proposer, à une date ultérieure, un libellé qui reflète les conditions actuelles applicables aux MC en congé de maladie ou en vacances, la protection du plafond de report et des congés compensatoires et vacances accumulés sur la base de journées de huit heures, les indemnités de réinstallation à la retraite, les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation et l'assurance invalidité de la GRC. D'autres avantages sont spécifiquement mentionnés dans d'autres parties des propositions.

PARTIE II — MOBILITÉ ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

L'ACEP désire discuter de la mobilité interne et du développement de carrière et se réserve le droit d'introduire des libellés à cet égard ultérieurement.

L'Association souhaite discuter des répercussions négatives des mesures provisoires d'harmonisation de la dotation en vue de les corriger. À cette fin, nous présenterons une présentation PowerPoint qui résume la chronologie des différents événements et leur impact sur les MC. Peu importe qui est responsable de régler ce problème – le CT ou la GRC – nous envisageons, entre autres, la création d'un comité décisionnel mixte pour le régler.

Présentation PowerPoint

Voici quelques suggestions d'éléments de discussion :

Les processus de dotation actuels qui limitent la mobilité professionnelle au sein de la GRC et de la fonction publique et qui se voulaient des « mesures provisoires » :

- Explication sur le fondement juridique de la dotation : l'harmonisation de la dotation — e.f.p. vs GRC
- Accès à la politique sur la dotation
- Système d'évaluation du rendement : lequel s'applique compte tenu de l'harmonisation?
- Explication des recours disponibles pour la dotation
- Offres d'emploi non annoncées et annoncées à la GRC
- Détermination de la zone de sélection
 - En ce qui a trait aux principes et aux valeurs de la GRC
 - ***En vertu de la politique de la GRC, les zones de sélection doivent fournir un « accès raisonnable » aux postes annoncés à l'interne. Prise en compte d'éléments tels que les facteurs opérationnels, organisationnels et de main-d'œuvre, et de valeurs telles que l'équité, l'accès, la diversité et la transparence. En outre, non seulement des critères géographiques,***

mais aussi des **critères organisationnels, professionnels ou d'équité en matière d'emploi (LEFP).**

- *Limitation du nombre de kilomètres*
- Processus de dotation pour les e.f.p. et les MC — comment s'y retrouver
- Les « postes parallèles » sont perçus comme un fardeau administratif
- Les MC ont besoin de formation sur le système de dotation des e.f.p.
- Manque de formation sur les langues officielles
- Assumer simultanément les responsabilités d'un poste d'attache et d'un poste intérimaire.
- Programme de formation pratique/de mentorat rémunérés
- Équité en matière d'emploi et différences de traitement pour les promotions
- Etc.

PARTIE III — RECONNAISSANCE ET ASSOUPPLISSEMENT DES CONTRAINTES À L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DES MC

L'Association souhaite discuter de la reconnaissance des conditions défavorables subies par les MC et d'un engagement à les corriger, et se réserve le droit de présenter des libellés additionnels ultérieurement.

Différents aspects de la vie professionnelle des MC ont été affectés négativement au fil des ans. Les tergiversations entourant l'intégration, puis sa suspension, de même que le manque de communication à ce sujet ont désavantagé les MC en ce qui concerne leur mobilité et leur avancement professionnels.

Des rapports et des groupes de travail se sont penchés sur un certain nombre de questions et ont formulé des recommandations qui n'ont pas été suivies ou qui n'ont pas donné les résultats escomptés. Le rapport Bastarache, en 2020, alors que l'intégration était une option, indiquait clairement que bon nombre de ses recommandations devraient également s'appliquer aux MC, ce qui n'a pas été fait.

Extrait du rapport Bastarache sur le Règlement Merlo-Davidson :

(p. 60) Les enjeux qui, à mon avis, doivent être abordés et qui font l'objet de mes recommandations sont les suivants : (A) les obstacles systémiques, (B) le recrutement, (C) la formation à la Division Dépôt (École de la GRC), (D) la formation pratique des recrues, (E) les affectations, (F) la formation continue, (G) les ressources humaines et la dotation en personnel, (H) le congé de maternité et le congé parental (I) la flexibilité de l'emploi, (J) les griefs et la discipline, (K) la santé mentale, (L) les promotions, (M) le leadership, (N) les équipes spécialisées et (O) les examens médicaux.

Recrutement

(P. 65) Cependant, on ne peut pas supposer que le « mérite » est une question neutre et objective. La définition du « mérite » doit être soigneusement examinée dans le cadre du processus d'élimination des

obstacles systémiques. Le fait qu'un candidat apporte de la diversité à la GRC peut être un facteur qui rehausse son mérite. La question que l'on doit se poser est la suivante : qu'est-ce qui est réellement nécessaire pour faire « le travail »? De plus, en quoi « le travail » consiste-t-il? Comme indiqué ailleurs dans ce chapitre, **il est peut-être temps d'abandonner la position selon laquelle chaque membre de la GRC doit être un généraliste, capable d'exercer tous les rôles possibles.** Enfin, on ne peut pas supposer que la détermination des candidats méritants est un processus neutre et objectif ; cela peut être très subjectif.

(p. 104) Recommandations concernant les membres civiles et les employées de la fonction publique :

Un grand nombre des recommandations déjà formulées concernant les membres régulières s'appliquent avec la même force aux membres civiles et aux employées de la fonction publique. Par exemple, la direction des bureaux de détachement devrait assumer la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel des membres civiles et des employées de la fonction publique. La GRC devrait créer un organisme efficace, externe et indépendant auquel les membres civiles et les employées de la fonction publique peuvent signaler le harcèlement sexuel ou l'inconduite. Cet organisme devrait avoir le pouvoir d'enquêter et de tirer des conclusions de fait exécutoires et de recommander des sanctions. Toutes les recommandations sur les griefs et les mesures disciplinaires contenues dans ce rapport devraient s'appliquer de la même manière, que la victime du harcèlement soit une membre régulière, une membre civile ou une employée de la fonction publique. Les préoccupations relatives aux ressources humaines et aux questions de dotation, aux obstacles systémiques, au soutien d'une bonne santé mentale, etc., doivent également être traitées dans le contexte des membres civiles et des employées de la fonction publique.

Mais ces recommandations ne serviront pas à grand-chose si les MR peuvent continuer à dévaloriser le travail et l'expertise que les MC et les e.f.p. apportent à la GRC. **La direction doit reconnaître et contrer le type particulier de préjugés qui se sont développés envers ces postes de e.f.p. et de MC à prédominance féminine.** Il me semble naturel, bien que je ne sois pas un expert des organisations policières, que la ligne de front ne peut pas fonctionner efficacement sans une répartition, un soutien technique, **des renseignements**, une administration et d'autres services spécialisés de qualité. **Les MC et les e.f.p. jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de**

la GRC. Sans leadership et sans changement culturel, la culture paramilitaire de la GRC continuera de permettre à la misogynie de menacer la sécurité des MC et des e.f.p. en milieu de travail.

En plus de ce qui a déjà été recommandé dans le contexte des membres régulières, les mesures suivantes devraient également être prises pour améliorer la situation des membres civiles et des employées de la fonction publique :

- *La GRC devrait s'assurer que les membres réguliers sont mieux informés au sujet de l'importance du rôle joué par les MC et les e.f.p. pour lutter contre la discrimination décrite aux évaluateurs.*

Membres civils

(p. 101) J'ai parlé avec plusieurs MC **qui ont été confrontées à des obstacles importants en ce qui concerne leur carrière,** et qui ont connu bon nombre des mêmes formes de comportement à caractère sexuel et discriminatoire que les MR. Malheureusement, leurs expériences ont parfois été aggravées par une culture organisationnelle qui les considérait **comme ayant moins de valeur que les MR.**

(P. 102) Il faut noter **que les MC semblent moins mobiles dans leur carrière que les MR : ils ont reçu une formation ou un enseignement spécialisé et ont moins de possibilités de nouvelles affectations.** En revanche, changer d'affectation peut être un moyen de se sortir d'une situation négative pour les membres réguliers.

Plus récemment, **l'analyse de la diversité de l'effectif** effectuée en 2020-2021 a clairement indiqué que les MC faisant partie de la diversité obtiennent moins de promotions.

A. Justification

Exemples de conditions défavorables

- Le retard dans l'intégration devrait être considéré comme, à tout le moins, le retard dans la mise en œuvre d'une convention collective, c'est-à-dire qu'il devrait être indemnisé. Dans le cas des MC, la situation dure depuis bientôt neuf ans.
- De 2020 à novembre 2023, il n'y a eu aucune communication de la part de la GRC ou du CT à propos de l'intégration; les MC ont été laissés dans l'incertitude.
- La politique de dotation de la GRC n'est pas accessible (a été supprimée), ce qui empêche de déposer des griefs en lien avec les mesures de dotation
- Le manque de transparence au sujet du fondement de la politique (*Loi sur la GRC* — conditions de travail, LEFP ou autre) Politique RH de la FP — politique existante de la GRC concernant les MC
- L'élimination des RH des MC avant l'intégration a donné lieu à une interprétation erronée de la situation par la direction, et à des conseils mal avisés.
- Le manque de formation des gestionnaires et des RH de la FP sur la politique touchant les MC et sur les conditions de travail a mené à la prise de décisions défavorables.
- La décision de remplacer progressivement les postes MC par des postes d'e.f.p. est à l'origine du recours à l'harmonisation des postes MC avec ceux de la fonction publique comme solution; cette décision nuit à la carrière des MC, contrairement à ce qui avait été promis. C'est une **mesure provisoire** qui a été créée parce que l'intégration est en suspens depuis huit ans et est maintenant reportée indéfiniment. L'harmonisation est à l'origine de ce qui suit :
 - Accès restreint aux postes depuis 2016, ce qui se traduit par un très petit nombre de promotions ou très peu de mobilité;

- Difficulté à obtenir un poste d'e.f.p.
- La promesse d'augmenter le nombre de promotions et la mobilité professionnelle et d'offrir un accès égal aux affectations latérales et aux promotions à la GRC ne s'est jamais concrétisée en raison de :
 - Postes dotés par des nominations, un mécanisme qui n'était pas disponible avant 2016 à la GRC. Des postes sont ainsi pourvus sans concours, presque sans justification, et sans recours pour les personnes qui auraient pu être intéressées par le poste et qui n'auraient même pas été informées de la vacance de ce poste.
 - Restrictions géographiques et ministérielles.
 - Les postes parallèles promis pour faciliter l'obtention de postes de la FP ne sont utilisés qu'occasionnellement, ce qui réduit l'accès aux postes d'e.f.p.
 - D'une part, un grand nombre d'employé-es de la fonction publique (littéralement des milliers d'e.f.p. potentiel·les provenant de ministères externes) peuvent être muté-es/promu-es à la GRC, ce qui n'aurait pas été permis avant 2016, principalement en raison de la suppression de l'exigence relative aux compétences, aux connaissances et à l'expérience dans les forces de l'ordre en matière d'application de la loi. D'autre part, des MC sont incapables d'obtenir une mutation hors de la GRC sans perdre leur statut et tous leurs avantages sociaux.
 - Promotions accordées à des candidat-es externes
- Manque d'accès à de la formation en langue seconde (la FP et les MR ont priorité)
- Absence d'initiatives axées sur les MC en lien avec les recommandations Merlo Davidson, même si elles représentent 40 % des réclamantes
- Faible conformité à l'évaluation du rendement pour les MC, comme s'il ne valait pas la peine de les évaluer.
- Le fait de composer avec le code de conduite plus punitif de la GRC plutôt qu'avec le code de conduite de la FP, malgré

les avertissements (phase 2 de l'examen du code de conduite) selon lesquels le fait d'avoir deux systèmes allait causer des problèmes.

Conséquences

- Le fait de vivre dans l'incertitude a eu de graves répercussions sur la planification de la carrière et de la retraite, répercussions que se sont aggravées d'année en année
- Désavantage financier dû à l'accès restreint aux promotions en fonction de l'expérience et des années de service si l'on compare avec des postes semblables de la fonction publique
- Difficultés économiques, encore pires pour les femmes
- Violation des conditions de travail en raison de la « permanence » de la politique provisoire sur l'application des conditions de travail et l'harmonisation de la dotation qui a réduit la mobilité et le développement de carrière
- Atteinte aux droits de consulter la politique et d'en comprendre l'incidence en ce qui a trait aux griefs, ce qui a rendu plus difficile le dépôt de griefs
- Sentiment d'exclusion et d'invisibilité dû au manque de communication pendant la « transition »
- Répercussions sur la santé mentale (voir les sondages auprès des employé-es, ACC)
- Impacts sur la signification du serment lorsque sa validité est remise en question (si la personne devient un-e e.f.p.)
- Impact sur l'identité d'un-e MC en tant que membre assermenté-e de la GRC
- Humiliation et dégradation de l'identité professionnelle : toutes les nouvelles recrues que vous avez formé-es gravissent les échelons, alors que vous demeurez dans le même poste.

Partie IV — GARANTIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) exerce ses activités dans des environnements particulièrement exigeants, ce qui génère souvent un stress important pour les MC. Parmi les MC de l'ACEP, 78 % travaillent aux opérations ou aux renseignements, et les autres occupent des fonctions administratives. Comme leur travail exige souvent de composer avec des situations à haut risque et des circonstances émotionnellement éprouvantes, leur santé mentale peut en souffrir. D'après les résultats de notre sondage, 20 % des MC considèrent que leur santé mentale est mauvaise, tandis que 33 % d'entre eux estiment qu'elle est passable.

Interrogées sur les situations liées au travail qui ont un impact sur leur santé mentale, 24 % des membres ont mentionné la charge de travail excessive comme un facteur important, alors que 21 % ont estimé que le manque d'équilibre travail-vie privée était un facteur important, et 32 % qu'il avait un impact modéré. Fait intéressant, cette tendance est encore plus prononcée chez les membres appartenant à des groupes méritant l'équité. De plus, il convient de souligner que 22 % des membres de ces groupes ont indiqué que le harcèlement et la discrimination au travail ont une incidence notable sur leur santé mentale.

Dans le sondage 2022-2023 auprès des employé-es de la GRC, les MC ont fait état d'un stress supplémentaire causé par une charge de travail disproportionnée plus lourde que celle des e.f.p. La réduction du nombre de MC alourdit non seulement le fardeau du personnel existant, elle a aussi une incidence sur la productivité globale dans l'organisation.

Extrait du rapport Bastarache sur le Règlement Merlo-Davidson :

(p. 60) Les enjeux qui, à mon avis, doivent être abordés et qui font l'objet de mes recommandations sont les suivants : (A) les obstacles systémiques, (B) le recrutement, (C) la formation à la Division Dépôt (École de la GRC), (D) la formation pratique des recrues, (E) les affectations, (F) la formation continue, (G) les ressources humaines et la dotation en personnel, (H) le congé de maternité et le congé parental (I) la flexibilité de l'emploi, (J) les griefs et la discipline, (K) la santé mentale, (L) les promotions, (M) le leadership, (N) les équipes spécialisées et (O) les examens médicaux.

La santé mentale

(p. 87) Pour 27 % des cas que nous avons examinés, la GRC n'avait pas constitué de dossiers nous permettant de déterminer si les membres concernés avaient bénéficié de l'aide dont ils avaient eu besoin au moment voulu. Enfin, nous avons constaté que les superviseurs des membres et le personnel des services de santé ne s'étaient pas acquittés de leur responsabilité visant à aider les membres qui reprenaient le travail après une absence liée à des problèmes de santé mentale. Ainsi, un membre sur cinq ayant sollicité l'aide d'un bureau des services de santé pour des problèmes de santé mentale n'est pas retourné au travail ou a fait l'objet d'un renvoi pour des raisons médicales.

Ces conclusions sont importantes parce que la GRC tire sa force de ses membres. Si l'organisation ne gère pas efficacement la santé mentale de ses membres et ne s'acquitte pas de ses responsabilités pour favoriser leur retour au travail, les membres ont du mal à assumer leurs tâches, leur confiance en la GRC est ébranlée et l'efficacité de la GRC s'en trouve réduite. Il est clair que le maintien de l'ordre expose les individus à un risque élevé de blessures opérationnelles, tant psychologiques que physiques. Ce n'est pas seulement le cas des membres réguliers, mais aussi des membres civils et des employés de la fonction publique qui sont exposés au travail quotidien de la GRC.

Recommandations sur la santé mentale

.....

- Exiger des services de santé qu'ils signalent tout cas de mise à la retraite ou de renvoi causé par un problème de santé mentale. La faisabilité d'un retour au travail doit être envisagée avant que la GRC n'approuve une demande de renvoi.

.....

Rapport Rétablir la confiance, 2007

La recommandation 12 insiste sur l'importance de la santé et du bien-être des employé-es de la GRC.

Pour relever les défis et atténuer les répercussions de la charge de travail élevée, l'Association propose les dispositions suivantes :

- A. Droit à la déconnexion et rémunération appropriée du travail effectué en dehors des heures normales.
- B. Santé et sécurité :

- Journée du mieux-être mental
 - Condition physique et mode de vie
 - Comité pour un milieu de travail sain (voir SCFP 104)
- C. Harcèlement
- D. Régime de travail flexible

Avec ces dispositions, l'Association vise à mieux soutenir et protéger le bien-être de ses membres et à maintenir l'efficacité opérationnelle.

A- DROIT À LA DÉCONNEXION et RÉMUNÉRATION APPROPRIÉE DU TRAVAIL EFFECTUÉ EN DEHORS DES HEURES NORMALES.

B. A-1 Droit à la déconnexion

L'Association désire discuter du droit à la déconnexion et se réserve le droit d'introduire des libellés additionnels ultérieurement.

Justification

- **Sondage auprès des MC de l'ACEP**

Selon notre sondage sur les négociations :

- 41 % des MC estiment qu'ils ou elles doivent surveiller leurs courriels et prendre leurs appels téléphoniques en dehors des heures normales de travail.
- 85 % ont répondu ne jamais recevoir de rémunération pour ce temps, ou seulement exceptionnellement.
- De plus, 14 % des MC ont indiqué que leur superviseur-e les avait contacté-es en dehors de leurs heures de travail, et ce, sans rémunération.

A-2 Rémunération appropriée du travail effectué en dehors des heures normales

Rapport du groupe de travail *Rétablir la confiance*, 2007

Recommandation 9 — Rémunération juste pour les heures travaillées

Les membres et les employé-es de la GRC devraient être rémunéré-es pour les heures travaillées en dehors ou en sus des heures de travail habituelles.

L'Association propose d'ajouter le libellé suivant avec les ajustements nécessaires :

Capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI), disponibilité opérationnelle (DO)

Article 22 : Intervention opérationnelle

.01 Tout Membre de l'unité de négociation qui est désigné pour l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou la disponibilité opérationnelle (DO) :

- a. doit rester déployable;
- b. doit s'abstenir de consommer toute substance, illégale ou légale, y compris de l'alcool et du cannabis, susceptible de nuire ou d'inhiber sa capacité à accomplir son travail de manière sûre et compétente;
- c. doit pouvoir être joint par le biais d'un dispositif de télécommunications; et
- d. doit être facilement disponible pour reprendre le service lorsqu'il est contacté.

Capacité d'intervention opérationnelle immédiate

.02 Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné comme étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle immédiate est requise.

.03 Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un congé non médical (par exemple congé compensatoire, absence régulière permise [ARP] ou congé annuel).

.04 Un Membre ne peut pas être désigné pour la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

.05 Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré **une (1) heure** au tarif normal pour chaque **période de quatre (4) heures** où il est en état de la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI).

Disponibilité opérationnelle

.06 Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle est nécessaire dans un délai raisonnable.

.07 Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) pendant un congé non médical (par exemple, un congé compensatoire, absence régulière permise [ARP] ou un congé annuel).

.08 Un Membre ne peut pas être désigné pour la disponibilité opérationnelle (DO) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

.09 Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une heure au tarif normal pour chaque **période de huit (8) heures** où il est en disponibilité opérationnelle (DO).

.10 Aucun paiement au titre de l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou de la disponibilité opérationnelle (DO) n'est accordé si un Membre de l'unité de négociation n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsque sa présence est requise.

X.11 Un Membre de l'unité de négociation en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) qui est tenu de se présenter au travail et se présente est rémunéré conformément à l'article 26- : rappel.

.12 Les Membres de l'unité de négociation doivent réclamer des heures en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) à la fin de chaque période de travail de vingt-huit (28) jours et de chaque période de paye pour les réservistes.

.13 Un Membre de l'unité de négociation qui présente une demande de rappel au travail conformément au paragraphe X.11 n'est pas autorisé à

demander les mêmes heures en tant qu'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou disponibilité opérationnelle (DO).

Paye pour services supplémentaires

Article 25 : heures supplémentaires

~~Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).~~

Dispositions exclues

25.01 La rémunération prévue par le présent article n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par un Membre lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires, sauf si :

- a. le Membre est tenu d'y assister par l'employeur; et
- b. l'employeur ne peut pas programmer ou reprogrammer les absences régulières permises (ARP) du Membre en raison d'exigences liées à la prestation de services.

25.02 Dans les situations disciplinaires, un Membre n'a pas droit à des heures supplémentaires, sauf s'il est exonéré par la suite.

25.03 En cas d'exonération, la période de présence requise au tribunal ou à une autre procédure de renvoi ou de rétrogradation peut être réclamée si elle n'est pas déjà compensée par le salaire, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

Généralités

25.04 Un Membre a droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu des paragraphes 25.07 et 25.08 pour chaque période complète de quinze (15) minutes en heures supplémentaires travaillées lorsque :

- a. le travail en heures supplémentaires est autorisé par l'employeur; et
- b. le Membre ne contrôle pas la durée des heures supplémentaires.

25.05 Les Membres consignent les heures de début et de fin des heures supplémentaires sous une forme déterminée par l'employeur.

25.06 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, il ne doit pas y avoir de double paiement d'heures supplémentaires pour les mêmes heures travaillées.

Rémunération des heures supplémentaires

25.07 Sous réserve du paragraphe 25.04a) :

- a. un Membre à temps plein (TP) a droit à une rémunération au **tarif et demi (1 1/2)** pour les heures supplémentaires qu'il effectue lorsqu'il est tenu de les faire :
 - i. en sus des heures de travail prévues à l'horaire;
 - ii. pendant sa période d'absence du travail (ADT);
 - iii. lors d'un jour férié désigné payé (JFDP).

- b. un Membre à temps plein (TP) a droit à une rémunération à **tarif double (2)** pour les heures supplémentaires travaillées lorsqu'il est tenu de le faire :
 - i. **le jour d'une absence régulière permise (ARP);**
 - ii. **le premier et le deuxième jour du rappel au travail d'un congé annuel, d'un congé compensatoire ou de tout autre congé payé non médical, sans que le congé payé soit rétabli; ou**
 - iii. **lorsqu'il choisit de répondre à un besoin identifié de ressources supplémentaires et travaille pendant un congé annuel, un congé compensatoire ou tout autre congé payé non médical, sans que le congé payé soit rétabli.**

25.08 Pour les heures supplémentaires sur des communications liées aux fonctions reçues en dehors des heures de service qui sont effectuées ou autorisées par l'employeur et qui nécessitent une attention immédiate, le temps réel passé donne droit à la rémunération des heures supplémentaires au taux applicable.

Pauses-repas pendant des heures supplémentaires ou en dehors d'un quart de travail prévu lors d'un jour férié désigné payé (JFDP)

25.09 L'employeur peut autoriser un Membre à prendre une pause-repas payée à un lieu adéquat pendant les heures supplémentaires, ou en dehors d'un quart de travail prévu, un jour férié désigné payé (JFDP).

25.10 Pour chaque tranche de quatre (4) heures consécutives de travail, le Membre a droit à une pause-repas de trente (30) minutes.

25.11 Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir cette pause-repas en raison des besoins du service, une (1) prime de pause-repas de trente (30) minutes peut être réclamée conformément au paragraphe 29.07. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un Membre en déplacement.

Rémunération en espèces ou en congés compensatoires

25.12 Conformément à la définition du congé compensatoire figurant au paragraphe 2.01, les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces. Toutefois, à la demande d'un Membre et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par des crédits de congé compensatoire équivalents. Les heures supplémentaires effectuées lors d'une réaffectation¹ ne peuvent être converties en congés compensatoires.

25.13 Pour les heures supplémentaires travaillées en dehors de l'unité d'attache, à l'exception des heures supplémentaires travaillées dans le cadre d'une réaffectation qui sont rémunérées conformément à l'alinéa 25.07a), l'approbation de la rémunération en congé compensatoire incombe à l'employeur de l'unité d'attache.

25.14 L'employeur accorde des congés compensatoires à des moments qui conviennent à la fois au Membre et à l'employeur.

25.15 Les crédits de congés compensatoires acquis pour les heures supplémentaires peuvent s'accumuler dans la banque de congés compensatoires du Membre, jusqu'à un maximum de **quatre-vingts (80) heures**.

25.16 Les crédits de congés compensatoires acquis en tant que réponse opérationnelle peuvent s'accumuler dans la banque de congés compensatoires de réponse opérationnelle d'un Membre, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures à tout moment, et jusqu'à un maximum de cent soixante **(160) heures lorsqu'il occupe un poste à durée limitée (PDL) ou un poste isolé**.

25.17 À la demande du Membre et avec l'approbation de l'employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être payés, jusqu'à un **maximum de quarante (40) heures**, une (1) fois par exercice financier, au taux de

¹ « redéploiement » (redeployment) désigne l'affectation temporaire d'un Membre, qui peut comprendre un changement à l'horaire de travail, pendant des heures de travail prévues en lien avec une opération importante, une urgence déclarée, une circonstance extrême, un événement à risque élevé ou un incident majeur; (MR, convention collective)

rémunération du niveau ou du grade de titularisation du Membre à partir du 31 mars de l'exercice financier précédent.

25.18 Les crédits de congés compensatoires acquis, mais non utilisés peuvent être payés, au taux de rémunération du Membre à son niveau ou grade de titularisation, à partir du 31 mars de l'année financière précédente :

- a. jusqu'à un maximum de quatre-vingts **(80) heures lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'accorder un congé en raison des besoins du service;**
- b. jusqu'à un maximum de quatre-vingts **(80) heures** de chaque banque, lorsqu'un Membre déclare avoir des **difficultés financières; ou**
- c. jusqu'à un maximum de quatre-vingts **(80) heures de chaque banque, lorsqu'une sanction financière a été imposée.**

25.19 Au moment du licenciement, ou en cas de décès, les crédits de congé compensatoire acquis, mais non utilisés sont automatiquement payés en totalité.

25.20 Un Membre peut utiliser ses congés compensatoires approuvés pour réconcilier les heures dues à la suite de calculs des quarts de travail.

25.21 Les banques d'heures supplémentaires et de congés compensatoires pour intervention opérationnelle sont transférables, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures chacune lors de mutations à l'intérieur ou à l'extérieur d'un service.

25.22 Lors d'une mutation à partir d'un poste à durée limitée (PDL) ou d'un poste isolé, tous les crédits de congé compensatoire pour intervention opérationnelle non utilisés qui dépassent quatre-vingts (80) heures doivent être pris en congé.

Rappel

Article 26 : rappel

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

26.01 Un rappel **commence par un appel téléphonique** ou une communication radio pour ramener un Membre au travail, suivant les besoins et avec l'approbation de l'employeur.

26.02 Tout Membre en repos qui est rappelé au travail peut, à la discrétion de l'employeur, **travailler à domicile**. Le cas échéant, le Membre touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération équivalant à **une (1) heure** au taux de rémunération horaire applicable;
- b. **la rémunération calculée au taux applicable des heures travaillées réelles.**

Le Membre ne peut réclamer un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel d'une (1) heure.

26.03 Tout Membre en repos qui est rappelé au travail, **à l'extérieur de sa résidence**, est rémunéré **pour trois (3) heures de rémunération au taux applicable**. Le Membre ne peut demander un rappel ultérieur **qu'après** l'expiration de la période initiale de rappel de trois (3) heures.

- a. Si le Membre est rappelé dans les trois (3) heures suivant un quart de travail prévu, il doit être **rémunéré pour les heures travaillées avant le début de son quart**.
- b. Lorsqu'il est appelé **plus d'une fois au cours de la période de rappel de trois (3) heures**, le Membre doit **indiquer le temps réel** travaillé dans chaque cas **et demander trois (3) heures, plus les heures réelles au-delà de la période de trois (3) heures**.

26.04 L'employeur peut approuver le temps de déplacement conformément à l'article 28.

26.05 Le Membre rappelé au travail pendant un congé annuel ou un congé compensatoire peut demander le rétablissement d'un congé pour le premier ou le deuxième jour de travail, ou peut demander des heures supplémentaires pour rappel. Si le Membre est tenu de travailler un troisième jour ou un jour ultérieur, le congé pour cette période est rétabli.

B. SANTÉ ET SÉCURITÉ

B-1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'employeur reconnaît ses responsabilités en matière de santé et sécurité au travail conformément au Code canadien du travail, partie II, et à tous les règlements qui découlent du Code. (SCFP 104 et FPN)

L'employeur appuie la participation de l'Association à ce sujet par l'intermédiaire du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité.

*L'employeur doit continuer de prendre toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des personnes salariées membres de l'unité de négociation. L'employeur doit accueillir les suggestions faites par l'Association à ce sujet **et accepter de remédier dans un délai raisonnable à toute situation qui peut être préjudiciable à la santé ou à la sécurité** et Les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident **et de maladie professionnels.***

B-2 JOURNÉE DU MIEUX-ÊTRE MENTAL

L'employeur reconnaît l'incidence élevée de problèmes de santé mentale en milieu de travail et l'importance de prendre des mesures préventives pour gérer adéquatement les niveaux de stress au travail.

- a. Chaque MC a droit à une période de huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons de santé mentale. Ce congé peut être pris par périodes de quatre (4) heures.
- b. Le congé doit être pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. L'employeur doit toutefois faire un effort raisonnable pour accepter la demande de congé.

L'approbation sera assujettie aux exigences opérationnelles et sur présentation d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

B-3 CONDITION PHYSIQUE ET MODE DE VIE

Lorsque les nécessités du service le permettent, la GRC fera preuve de souplesse en permettant aux membres civil-es de prendre un maximum hebdomadaire de 60 minutes de congé pour faire une activité physique normale.

B-4 COMITÉ POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

L'Association aimerait discuter de cet enjeu et se réserve le droit de soumettre d'autres propositions ultérieurement.

L'Association aimerait discuter de ce qui suit :

- Accès pour les MC au Programme national de réintégration ou à un retour graduel au travail;
- Établissement d'un programme d'assistance pendant le retour progressif au travail;
- Mise sur pied d'un comité mixte patronal-syndical chargé de déterminer les initiatives existantes en matière de santé mentale offertes par la GRC; recherche et la promotion de nouvelles stratégies en matière de santé mentale; et accès aux initiatives pour les MC représenté-es par l'Association.

C — PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE, y compris le harcèlement sexuel

L'Association désire discuter de la protection contre le harcèlement et la violence, y compris le harcèlement sexuel, et de l'efficacité du CIRH en ce qui a trait à son mandat. L'Association se réserve le droit de soumettre d'autres propositions ultérieurement.

Le rapport Bastarache sur le règlement Merlo Davidson, et d'autres enquêtes et rapports (*Rebâtir la confiance*, Rapport final de « Phase 2 » concernant les mesures disciplinaires et les questions connexes en vertu de la partie IV de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, etc.) ont soulevé la question du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de la nécessité pour la GRC d'agir à l'égard des conditions de travail existantes. Malheureusement, il reste encore beaucoup de travail à faire. C'est pourquoi nous demandons, compte tenu du contexte très particulier de la GRC, que ces questions soient entendues par une tierce partie indépendante de la GRC qui pourra trancher.

D. NOUVELLE RÉALITÉ DU LIEU DE TRAVAIL **FLEXIBILITÉ/TÉLÉTRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL**

L'Association aimerait discuter des régimes de travail flexibles et du télétravail en fonction des principes suivants et se réserve le droit de soumettre d'autres propositions ultérieurement.

Principes de la GRC

La GRC reconnaît que les régimes de travail flexibles, comme le télétravail, peuvent permettre aux employé·es de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée tout en continuant de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

La GRC encourage le bien-être en milieu de travail et **adopte des régimes de travail non conventionnels** qui reflètent :

- l'évolution de la technologie et de la productivité,
- la transformation de la culture du milieu de travail, et
- la sensibilisation accrue du public aux répercussions environnementales et sociales des déplacements liés au travail.

Parmi les points à discuter, nous proposons les suivants, sans pour autant nous y limiter :

- Valeurs fondamentales de la GRC
- Disponibilité des régimes de travail flexibles, dont le télétravail
- Caractère volontaire pour l'employé·e
- Discussion de la demande avec l'employé·e
- Absence de représailles
- Grille d'analyse fondée sur l'ACS+
- Faire un effort sincère pour trouver des régimes non conventionnels et ainsi tenir compte de la situation de l'employé·e
- Tenir compte des conséquences d'un refus pour l'employé·e

Rapport Bastarache 2020

P. 78 I) LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

La question de la flexibilité du milieu de travail a été soulevée par de nombreuses réclamantes. Il est vrai que le fardeau de la garde d'enfants et des autres tâches domestiques repose toujours de manière disproportionnée sur les femmes. Des horaires de travail plus flexibles ou des affectations avec des heures plus régulières pour la principale personne qui a la charge d'enfants en bas âge seraient bénéfiques pour le maintien en poste des membres de talent et les aideraient à progresser dans leur carrière. Les femmes et les hommes ne devraient pas avoir à choisir entre avoir une famille et mener une carrière fructueuse et enrichissante à la GRC.

Au début, dans les années 1970 et 1980, les femmes avaient souvent l'impression de devoir démissionner pour s'occuper de leurs enfants. Certaines ont repris du service au terme de la petite enfance, mais elles avaient perdu des années d'expérience professionnelle et d'ancienneté, ce qui a eu une incidence sur leur période ouvrant droit à la retraite. Au cours des dernières années, les femmes ont eu recours à des congés prolongés sans solde pour s'occuper des enfants, ce qui a également entraîné une interruption de la progression de leur carrière.

Les femmes (et les hommes) de la GRC subissent une tension et une pression constantes lorsqu'ils doivent s'occuper d'enfants en bas âge et concilier une carrière à la GRC avec des horaires imprévisibles, souvent dans des endroits où l'accès aux services de garde est limité.

Recommandations

*Une réclamante nous a écrit après son entrevue et a déclaré : « La juge Smith a demandé ce que la GRC pouvait faire pour améliorer les choses. Une chose qu'elle doit faire est d'apprendre à être plus flexible. Si nous voulons attirer des femmes et des personnes plus progressistes dans notre organisation, **nous devons offrir des possibilités de travail à temps partiel, d'horaires flexibles et de télétravail.** La GRC vous dira qu'elle le fait, mais ce ne sont que des mensonges. C'est sur notre Infoweb en tant qu'option, mais presque personne n'est appuyé pour faire ces choix. Nous devons payer suffisamment nos employés pour être en mesure de rivaliser avec les autres services de police. Le métier de policier n'attire pas beaucoup de gens appartenant à la nouvelle génération, nous sommes donc en compétition pour un nombre très limité de bons candidats. Si nous voulons des policiers compétents*

et solides, nous devons les attirer et il faut leur offrir plus qu'un uniforme rouge. La GRC doit envisager de créer des garderies dans les grands détachements et des rotations dans de petits détachements plutôt que des postes permanents. Ces deux options faciliteraient la vie de famille des hommes et des femmes et les aideraient à prendre soin de leur famille, ce qui cause un stress considérable. »

Les statistiques montrent que, bien que la GRC autorise les membres à travailler à temps partiel depuis 1986, cette option est très rarement utilisée et ceux qui la choisissent sont plus susceptibles d'être des femmes occupant des emplois civils.

Au cours des 20 dernières années, les membres réguliers de la GRC, en particulier les femmes, choisissent de plus en plus de travailler à temps partiel, mais leur nombre est encore minime par rapport à l'ensemble de l'effectif; si bien qu'en 2019, il y avait 34 femmes et beaucoup moins d'hommes travaillant à temps partiel sur un effectif de plus de 19 000 personnes.

*Parmi les mesures susceptibles d'aider ceux qui ont la responsabilité principale de la garde des enfants (le plus souvent des femmes) à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, mentionnons une **plus grande flexibilité par rapport au choix du temps partiel, le partage de poste ou l'affectation à des postes ayant des horaires plus réguliers.***

PARTIE V — AUTRE

C. CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Conformément à la Partie 1 — Protection des conditions de travail actuelles, l'Association propose d'ajouter ce qui suit :

Les Membres Civil-es de la GRC peuvent demander un congé payé en fonction de l'article *Congés payés ou non payés pour d'autres motifs* de la convention collective applicable dans les deux cas suivants :

- pour aider à la réinstallation d'un parent veuf ou d'un frère ou d'une sœur orphelin-e dans la famille de la/du membre ou de son/sa conjoint-e ou conjoint-e de fait; ou
- pour rendre visite à une personne gravement malade dont un-e médecin praticien-ne a officiellement constaté l'état de santé (EC 21.13 : pour rendre visite à un-e membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie);

D. RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Association désire discuter du réaménagement des effectifs et se réserve le droit d'introduire des libellés additionnels ultérieurement.

E. ACCÈS AU SITE WEB/INTRANET

L'Association désire discuter de l'accès au site Web/intranet de l'employeur et se réserve le droit d'introduire des libellés additionnels ultérieurement.

F. GESTION DU RENDEMENT

L'Association désire discuter de la gestion du rendement.
L'Association souhaite ajouter l'article suivant à l'article 36 de la convention collective du groupe EC (Examen du rendement et dossier du fonctionnaire) et à l'article 23 de la convention collective du

groupe TR (Évaluation du rendement et dossiers du fonctionnaire) et se réserve le droit d'introduire des libellés additionnels ultérieurement.

Extrait de *Rétablir la confiance* :

Recommandation 35 — Évaluations du rendement

À compter de maintenant, tous les membres et les employés de la GRC doivent recevoir une évaluation annuelle du rendement. Cette évaluation devrait comprendre les réalisations concrètes, mais également le travail réalisé à cette fin. Les résultats des évaluations du rendement pourront servir à déterminer les possibilités de formation, à identifier les leaders de demain et à appuyer les décisions visant des promotions.

L'Association propose d'ajouter :

L'examen du rendement établit un cadre de communication continue entre les employé-es et leurs superviseur-es au sujet du rendement et de la satisfaction au travail des employé-es. Les plans d'amélioration du rendement ne seront utilisés qu'à des fins de perfectionnement des employé-es. Les plans d'amélioration du rendement ne doivent pas être utilisés pour nuire aux possibilités de promotion des employé-es ou pour imposer des mesures disciplinaires.

L'examen du rendement respectera un calendrier régulier prédéterminé. L'entretien tenu dans le cadre de l'examen du rendement est un dialogue bidirectionnel qui donnera à l'employé-e l'occasion de fournir des commentaires à son ou sa superviseur-e sur une base volontaire. L'employé-e est prévenu au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance du moment où aura lieu son entretien.

Les critères utilisés pour évaluer le rendement d'un-e employé-e dans le cadre de l'examen du rendement doivent refléter le travail qu'accomplit l'employé-e en lien avec les objectifs et les valeurs du Ministère. Lorsqu'un-e employé-e se déclare satisfait-e de son poste actuel et n'exprime pas d'intérêt pour une promotion ou un avancement futurs, ces déclarations ou points de vue ne peuvent en aucun cas être interprétés au détriment de l'employé-e, de quelque manière que ce soit. Les opinions ou points de vue de l'employé-e peuvent changer à une date ultérieure. Les commentaires de

l'employé-e sur son examen du rendement ne doivent pas être le principal facteur pris en compte pour déterminer s'il ou elle aura accès à des possibilités de formation.

L'examen du rendement vise à cerner les lacunes en matière de rendement, à élaborer un plan d'action et à mesurer le succès. Il est utilisé pour les employé-es dont le rendement présente des lacunes liées à leurs aptitudes; il ne s'agit pas d'un processus disciplinaire. L'objectif est de remettre l'employé-e sur la bonne voie et de faire en sorte qu'il ou elle offre un meilleur rendement de façon durable. L'employé-e reçoit des conseils, une aide raisonnable et une occasion raisonnable d'améliorer son rendement.

G. POLITIQUE DE RÉINSTALLATION

Conformément à la Partie 1 — Protection des conditions de travail actuelles, l'Association propose que les MC continuent de profiter de la politique de réinstallation de la GRC.

Lorsque les MC prêtent serment, ils et elles acceptent, comme les MR, d'être déployés n'importe où au Canada, n'importe quand.

H. TRAVAIL PAR QUARTS

L'Association désire obtenir des données sur les travailleuses et les travailleurs postés et discuter de leur situation, et elle se réserve le droit d'introduire des libellés additionnels ultérieurement.

I. INDEMNITÉ DE FORMATION PRATIQUE

.01 Les **MC** qui fournissent une formation pratique **formelle** aux nouveaux ~~Members~~ employés ont droit à une indemnité de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de leur taux de rémunération maximal **membre** pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.

.02 L'indemnité de **formation pratique** n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.

.03 L'indemnité de **formation pratique** n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

.04 L'indemnité de **formation pratique** n'est pas utilisée pour calculer le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations de maternité ou des prestations parentales.

.05 Le droit est limité à une (1) indemnité de **formation pratique** pour une période donnée.

J. MISE EN ŒUVRE

~~APPENDICE « J » DE LA CONVENTION EC ET APPENDICE « G » DE LA CONVENTION TR :~~

~~PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE~~

À moins que les parties n'en conviennent autrement, les dispositions de la convention, y compris les paiements rétroactifs, seront mises en œuvre par les parties dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de signature de la convention collective applicable; et

Les payes rétroactives payables aux membres civil-es à la suite de rajustements des taux de rémunération à l'annexe « A » des conventions collectives pertinentes seront versées dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective applicable.

K. SIMPLIFICATION DE LA PAYE — APPENDICE « K » DE LA CONVENTION EC ET APPENDICE « I » DE LA CONVENTION TR :

~~PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE~~

L. CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'Association désire discuter de l'inclusion, dans la convention collective, du protocole d'entente sur les congés pour activités syndicales.