



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR  
POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GRC REPRÉSENTÉS PAR L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS**

**NÉGOCIATIONS POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GRC POUR INCLUSION DANS  
LA CONVENTION COLLECTIVE SUIVANTE:**

**ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (EC)  
DATE D'EXPIRATION 21 JUIN, 2026**

**Négociatrice: Annie Grenier**

**Analyste: Martin Pinna**

**Canada**

**TABLE DES MATIERES**

**INTRODUCTION ..... 3**  
**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... 4**  
**MESURES DISCIPLINAIRES ..... 5**  
**CONGÉ ANNUEL PAYÉ..... 6**  
**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ..... 7**  
**INDEMNITÉ DE DÉPART ..... 8**  
**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE ..... 10**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION..... 11**  
**PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L’ASSOCIATION  
CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LA MISE EN  
ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 12**  
**DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L’ÉLIMINATION DE L’INDEMNITÉ DE  
DÉPART EN CAS DE DÉMISSION OU RETRAITE ..... 14**  
**PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET  
L’ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ..... 14**

## INTRODUCTION

Sans préjudice, vous trouverez ci-joint les propositions de l'employeur pour la négociation des conditions d'emploi spécifiques aux membres civils (CM) de la GRC représentés par l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) du groupe Économique et Services de Sciences Sociales (EC). Les items convenus par les parties à cette table seront intégrés aux conventions collectives EC et Traduction (TR) par le biais de la réouverture des conventions collectives.

L'Employeur réserve le droit de déposer d'autres propositions ou des propositions révisées au cours de ces négociations, ainsi que des contre-propositions concernant les demandes de l'agent négociateur.

S'appuyant sur le « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels concernant certaines conditions d'emploi des membres civils réputés de la Gendarmerie royale du Canada » signé le 20 juin 2019, ces négociations visent à aborder les modifications aux conditions de travail des CM qui sont nécessaires en l'absence de l'intégration en vue d'étendre l'application des conventions collectives à ces employées. L'objectif de l'Employeur est d'harmoniser, dans la mesure du possible, les conditions d'emploi des CM avec celles des conventions collectives de l'ACEP.

Ce cahier de propositions a été élaboré à partir des articles ou annexes pertinents de la convention collective du groupe EC expirant le 21 juin 2026. Les changements convenus seront inclus dans cette convention collective à la conclusion des négociations.

Les modifications proposées sont mises en évidence en caractères **gras**. Lorsque des suppressions sont proposées, les mots sont barrés «\_\_\_\_\_».

**NOUVEL ARTICLE  
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

*L'Employeur souhaite discuter la procédure de règlement des griefs pour le groupe SP-ESS.*

## **ARTICLE 35 MESURES DISCIPLINAIRES**

**Cet article ne s'applique pas au groupe SP-ESS.**

**35.01** Lorsque le fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, l'employeur informe le fonctionnaire de son droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit un préavis écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion. Le préavis doit informer le fonctionnaire qu'il s'agit d'une réunion concernant une affaire disciplinaire. Lorsqu'un représentant de l'Association doit assister à une réunion qui se tient à l'extérieur de la région de la capitale nationale, ce préavis doit être de trois (3) jours, dans la mesure du possible.

**35.02** L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier du fonctionnaire dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

### **35.03**

- a. Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel du fonctionnaire doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- b. La période de deux (2) ans prévue à l'alinéa 35.03(a) est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde prise par le fonctionnaire.

**35.04** Lorsque le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

**35.05** L'employeur informe le représentant local de l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

**ARTICLE 24**  
**CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

*L'Employeur souhaite discuter des congés annuels payés pour le groupe SP-ESS.*

**ARTICLE 22**  
**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

*L'Employeur souhaite discuter des congés de maladie payés pour le groupe SP-ESS.*

## ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE DÉPART

**25.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 25.02, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

**a. Mise en disponibilité (ou « pour la promotion de l'économie et de l'efficacité au sein de la GRC » tel que défini dans le Règlement de la GRC pour le groupe SP-ESS)**

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, le ou la fonctionnaire a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01(a)(i) ci-dessus.

**b. Renvoi en cours de stage**

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être un fonctionnaire en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

**c. Décès**

En cas de décès du fonctionnaire, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

**d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence (ou « pour incapacité physique ou mentale », selon la définition du Règlement de la GRC pour le groupe SP-TRL)**

- i. Lorsqu'un fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou **20.2(1)(g) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada**, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.



- ii. Lorsqu'un fonctionnaire compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou **20.1(1)(e) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada**, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

**25.02** La période d'emploi continue servant au calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues sous cet article.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite en vertu des paragraphes 25.05 à 25.08 de l'appendice H, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives ou **instruments de politique de la GRC**, est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration du paragraphe 25.02.

### **25.03**

- a. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit le fonctionnaire conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination concernant le poste d'attache du fonctionnaire juste avant la fin de son emploi.
- b. Nonobstant l'alinéa 25.03(a), dans le cas d'un fonctionnaire qui occupe un poste intérimaire depuis plus d'un (1) an au moment de la cessation d'emploi, la rémunération servant au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi est la rémunération intérimaire.

### **Nomination à un poste chez un employeur distinct**

**25.04** Le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable sous l'appendice H.

**25.05** Pour les fonctionnaires qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de démission ou retraite qui a pris effet le 12 juillet 2012, et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice H.

**ARTICLE 39**  
**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

*L'Employeur souhaite discuter de l'applicabilité de la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM au groupe SP-ESS.*

*Des modifications corrélatives à la clause 39.04 devraient également être requises pour faire référence à la procédure de règlement des griefs applicable au groupe SP-ESS.*

**APPENDICE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION**

*Cet appendice serait modifié pour ajouter des taux de rémunération spécifiques au groupe SP-ESS.*

*Il pourrait aussi devoir être modifié pour ajouter des références spécifiques à ce groupe sous la section « Notes sur la rémunération et l'administration des augmentations d'échelon de rémunération ».*

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 27.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 54.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
  - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
  - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
  - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
  
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
  - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - b. Les montants rétroactifs à payer aux fonctionnaires seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
  
3. Recours du fonctionnaire

- a. Les fonctionnaires de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les fonctionnaires recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Association au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les fonctionnaires des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les fonctionnaires des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

#### **Dispositions applicables au groupe SP-ESS seulement**

- a. **La mise en œuvre du changement à la semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures entrera en vigueur le** (inclure la date déterminée par les parties).
- b. **Les taux de rémunération seront mis en œuvre dans les 180 jours suivant la date de signature de la présente entente.**
- c. **Les parties reconnaissent que la mise en œuvre de la convention collective nécessitera un certain nombre de changements et de mises à jour des systèmes de rémunération de la GRC pour les employés du groupe SP-ESS.**
- d. **Les augmentations d'échelon de rémunération pour les employés du groupe SP-ESS continueront d'entrer en vigueur à la date applicable au cours de la période de paie selon le calendrier de paie de la GRC.**
- e. **L'Employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre l'entente à l'intérieur des délais énoncés ci-dessus.**
- f. **L'Employeur informera l'Association, au besoin, dans l'éventualité où le respect des délais n'est pas possible et lui transmettra des renseignements au sujet de tout nouveau délai.**

**APPENDICE H**  
**DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉMISSION OU RETRAITE**

*L'Employeur souhaite discuter de l'applicabilité de cette appendice au groupe SP-ESS.*

**APPENDICE L**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS**

*L'annexe devrait être supprimée de la convention collective.*