



**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:**

**TRADUCTION (TR)
DATE D'EXPIRATION 18 AVRIL, 2026**

Négociatrice: Annie Grenier

Analyste: Martin Pinna

Canada

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 3
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS..... 4
CONGÉS ANNUELS 6
CONGÉ DE MALADIE..... 7
INDEMNITÉ DE CESSATION D’EMPLOI..... 8
ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)..... 10
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS 11
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L’ÉLIMINATION DE L’INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉMISSION OU RETRAITE 12
PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L’ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 13
PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L’ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS..... 15

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 du groupe traduction (TR). Les items convenus par les parties à cette table seront intégrés aux conventions collectives TR et Économie et Services de Sciences Sociales (EC) 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 TR expirant le 18 avril 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 « ».

**NOUVELLE ARTICLE
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS**

L'Employeur souhaite discuter de la procédure de règlement des griefs applicable au groupe SP-TRL et propose d'inclure un nouvel article.

ARTICLE 24 SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

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

24.01 Lorsque le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions, l'employeur lui indique par écrit la raison de cette suspension et s'efforce de le faire au moment de la suspension.

24.02 L'employeur informe l'Association le plus tôt possible du fait que la suspension a été infligée.

24.03 Lorsque le fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant syndical à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

24.04 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.

24.05 Tout document concernant une mesure disciplinaire qui a 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. Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.

ARTICLE 18
CONGÉS ANNUELS

L'Employeur souhaite discuter des congés annuels payés pour les SP-TRL.

ARTICLE 20
CONGÉ DE MALADIE

L'Employeur souhaite discuter des congés de maladies payés pour les SP-TRL.

ARTICLE 22
INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

22.01 Dans les cas suivants de cessation d'emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité.

- 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-TRL)**
 - i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité pour la première (1re) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération 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 du fonctionnaire qui fait l'objet d'une deuxième (2e) ou d'une subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à 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 il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi en vertu du sous-alinéa (i) ci-dessus.
- b. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence (ou « pour handicap physique ou mental » tel que défini dans le Règlement de la GRC pour le groupe SP-TRL)**
 - i. Lorsque le 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**, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.
 - ii. Lorsque le 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 aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou **20.1(1)(g) de la loi sur la Gendarmerie royale Canadienne**, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.
- c. Renvoi en cours de stage**

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

22.02 Indemnité de cessation d'emploi versée à la succession

En cas de décès du fonctionnaire, il est versé à sa succession une indemnité de cessation d'emploi 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.

22.03 Généralités

- a. La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de cessation d'emploi versées au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification compensatrice en espèces par la fonction publique, une société d'État, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.
- b. Pour plus de précision, le paiement tenant lieu de l'indemnité de cessation d'emploi suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 22.05 à 22.08 de l'appendice « C » 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 aux fins de l'application de l'alinéa 22.03a).
- c. À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, tout congé non payé qui excède une période de trois (3) mois n'est pas compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.
- d. La « rémunération » dont il est question dans le présent article est la rémunération du poste d'attache du fonctionnaire.
- e. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues au présent article.

22.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

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'indemnités de départ si applicable sous l'appendice « C ».

22.05 Pour les fonctionnaires qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de cessation d'emploi suivant l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « C ».

ARTICLE 36
ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)

L'Employeur souhaite discuter de l'applicabilité de l'annexe sur le réaménagement des effectifs du CNM aux membres civils de la GRC.

Des modifications conséquents devraient également être requis pour faire référence à la procédure de règlement des griefs applicable au groupe SP-TRL.

APPENDICE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

Cet appendice serait modifié pour ajouter des taux de rémunérations spécifiques aux SP-TRL.

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 ».

APPENDICE C

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-TRL.

APPENDICE G
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 15.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 42.04 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre 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 la 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, ainsi que 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 des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la 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 la 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 la 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-vingts (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-TRL seulement (Remarque : Les groupes professionnels CM inclus dans l'unité de négociation seront inclus dans la convention collective pertinente.)

- 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-TRL.**
- d. **Les augmentations d'échelon de rémunération pour les employés du groupe SP-TRL continueront de prendre effet 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

**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.