



Dossier : 2121-PA-3

Le 13 mai 2025

## **DESTINATAIRES : MEMBRES CIVILS DE LA GRC (AFPC)**

### **OBJET : ENTENTE DE PRINCIPLE**

---

L'AFPC a conclu une entente de principe sur les dispositions transitoires avec le Conseil du Trésor pour plus de 600 membres civils de la GRC le 31 mars dernier.

Les négociations ont duré plusieurs mois, car notre équipe s'est concentrée sur les protections essentielles afin d'offrir stabilité et clarté aux membres.

L'entente de principe prévoit l'ajout de libellé aux conventions collectives des groupes PA, TC, SV et EB pour tenir compte des différences entre les membres civils et les autres fonctionnaires fédéraux.

### **POINTS SAILLANTS DE L'ENTENTE**

#### **TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Les membres civils dont le taux de rémunération est déjà apparié conserveront leur taux actuel.

L'entente de principe prévoit un libellé concernant l'appariement pour les membres des groupes FLI-FIT et FLI-FSLT.

Les taux de rémunération des postes FLI-FIT seront conformes aux taux correspondants des groupes CR et GT :

- FLI-FIT-01 = CR-05,
- FLI-FIT-02 = GT-04 (augmentation de 5 % à l'échelon maximal),
- FLI-FIT-03 = GT-05 (augmentation de 8,7 % à l'échelon maximal),
- FLI-FIT-04 = GT-06 (augmentation de 4,8 % à l'échelon maximal).

Les taux de rémunération des postes FLI-FSLT seront conformes aux taux correspondants du groupe EG :

- FLI-FSLT-01 = EG-02,
- FLI-FSLT-02 = EG-04,
- FLI-FSLT-03 = EG-06,
- FLI-FSLT-04 = EG-07.

#### **TAUX HORAIRE**

Dès leur intégration dans la convention collective, les membres civils passeront à une semaine de travail de 37,5 heures. Leur salaire annuel demeurera tel quel; la valeur du taux de rémunération horaire augmentera donc de 6,6 %.

## **CONGÉS DE MALADIE**

La GRC confirme que les membres civils seront toujours admissibles aux régimes de congés de maladie et de gestion de l'incapacité actuellement en vigueur, et ce, pour la durée du protocole d'entente entre le SCT et l'AFPC. Le protocole d'entente sera joint en annexe à la convention collective et renouvelé par les parties, si nécessaire.

Le SCT et l'AFPC ont également convenu de créer un groupe de travail mixte chargé d'examiner les droits qui s'appliquent actuellement aux sous-groupes des membres civils concernant les congés de maladie, les accidents du travail et la gestion de l'incapacité.

Enfin, si le Conseil du Trésor rend une décision concernant la conversion, les parties discuteront de l'établissement d'une réserve de congés de maladie. Les parties pourront aller en arbitrage si elles ne sont parvenues à aucune entente à la date de la conversion.

## **CONGÉS ANNUELS**

Les mesures de transition suivantes s'appliquent aux dispositions relatives aux congés annuels des conventions collectives :

- L'employeur convient de maintenir les droits d'accumulation des crédits de congé annuel en vigueur le jour précédant immédiatement la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils. Ces personnes conserveront leur droit au congé annuel courant jusqu'au prochain anniversaire de service conformément aux dispositions de la convention collective.
- L'employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis (solde) qu'une personne salariée a accumulé avant la date d'application de la convention collective aux membres civils. Les crédits de congé existants ne feront pas l'objet d'un calcul au prorata pour tenir compte du passage à la semaine de travail de 37,5 heures (augmentation de la valeur des congés accumulés de 6,6 %).
- Les personnes salariées auront droit à un crédit de congé annuel unique de quarante (40) heures (lequel s'ajoute aux dispositions actuelles de la convention collective concernant le crédit de congé unique de 37,5 heures).
- Les membres civils auront droit aux congés payés équivalant à 15 heures pour des raisons personnelles prévues dans les conventions collectives, en sus du rajustement rétroactif ponctuel suivant :
  - Les membres civils auront également droit à 15 heures supplémentaires de congé personnel la première année.

## **REPORT ET ÉPUISEMENT DES CONGÉS ANNUELS**

Les conventions collectives s'appliqueront aux membres civils après une période de grâce de deux ans. Les dispositions concernant le report et l'épuisement des congés annuels des conventions collectives de l'AFPC ne s'appliqueront pas aux membres civils avant le 31 mars 2027.

D'ici là, les dispositions relatives au report des congés figurant dans le Manuel national de la rémunération de la GRC s'appliqueront.

## **FORME PHYSIQUE ET MODE DE VIE**

La GRC continuera d'offrir aux membres civils la possibilité de s'absenter chaque semaine 60 minutes de leurs fonctions normales pour pratiquer une activité physique.

## **INDEMNITÉS POUR FRAIS FUNÉRAIRES ET D'INHUMATION**

Les membres civils demeureront admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC.

## **RÉINSTALLATION À LA RETRAITE**

Les sous-groupes des membres civils conserveront l'avantage relatif à la réinstallation à la retraite.

## **RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Les sous-groupes des membres civils demeureront assujettis aux dispositions et aux droits prévus dans la politique de la GRC sur le réaménagement des effectifs.

## **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les conventions collectives s'appliqueront aux membres civils. Selon les conventions collectives, les heures supplémentaires sont payées au taux de rémunération normal multiplié par 1,5, 1,75 ou 2,0, selon la durée, s'il s'agit d'une journée de repos, etc. Normalement, le premier jour de repos est payé à taux et demi.

Dès leur intégration dans la convention collective, les membres civils passeront à une semaine de travail de 37,5 heures. En conséquence, la valeur du taux de rémunération horaire utilisé dans le calcul des heures supplémentaires augmentera de 6,6 %.

## **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

La convention collective détermine désormais la procédure de règlement des griefs concernant les conditions d'emploi prévues dans celle-ci.

## **AUTRES PROTECTIONS IMPORTANTES PRÉVUES DANS L'ENTENTE DE PRINCIPE**

### **PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX MEMBRES CIVILS DE LA GRC**

Le protocole d'accord sur les conditions d'emploi applicables aux membres civils de la GRC prévoit des protections supplémentaires :

- Report et épuisement des congés annuels
- Congés payés ou non payés pour d'autres motifs
- Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC
- Directive sur la réinstallation de la GRC
- Mutation de membres civils à des postes de durée limitée
- Heures de travail
- Mesures disciplinaires
- Griefs en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*
- Dispositions archivées concernant l'indemnité de départ

Les dispositions de ce protocole d'accord ne font pas partie de la convention collective, mais elles s'appliqueront tant que les membres civils demeureront dans une unité de négociation représentée par l'Alliance à la GRC. Elles continueront également de s'appliquer à la conversion de la catégorie de personnel de la GRC, s'il y a lieu.

### **MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE DE TRANSITION**

Dans le contexte d'une réouverture de la convention collective, les conditions d'emploi convenues seront intégrées sous forme d'annexe aux conventions collectives des groupes PA, TC, SV et EB. Au moment de renouveler les conventions collectives, il y aura possibilité d'intégrer le libellé propre aux membres civils aux articles pertinents, dans la mesure du possible, ou sous forme d'annexe distincte.

Les protocoles d'accord et conventions collectives propres à chaque groupe s'appliqueront aux membres civils à compter d'une date que les parties détermineront, mais au plus tard de quatre à six mois suivant la date de la signature de cette entente.

Votre comité de négociation recommande à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

Sincères salutations,



Marianne Hladun  
Vice-présidente exécutive régionale des Prairies

c.c. David Neufeld, président, SESJ  
Section des négociations collectives  
Dan Fisher, directeur, Direction de la représentation et des services juridiques  
Coordonnateurs-trices régionaux  
Reine Zamat, gestionnaire, administration de l'effectif  
Sophy Gagne, adjointe administrative, administration de l'effectif  
Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale  
Mark Populus, gestionnaire de l'information des membres  
Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale  
Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

## ENTENTE PROVISOIRE CONCLUE LE 31 MARS 2025

### PROPOSITION GLOBALE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur présente cette proposition globale pour conclure les discussions visant à rouvrir les conventions collectives de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) expirant en 2025 afin d'y inclure des mesures de transition spécifiques aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada et d'en étendre l'application à ce groupe d'employé-e-s.

Cette proposition globale se compose d'un protocole de règlement (partie I) et de protocoles d'entente spécifiques aux groupes (partie II) pour quatre (4) des groupes de l'AFPC.

#### **Partie I – Protocole de règlement**

### **PROTOCOLE DE RÈGLEMENT ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA CONCERNANT LES MESURES DE TRANSITION POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA**

1. Le présent protocole de règlement (PR) confirme l'entente conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) et le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) visant à rouvrir les conventions collectives suivantes pour y inclure certains termes et conditions d'emploi spécifiques aux membres civils (m.c.) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) :
  - Enseignement et bibliothéconomie (EB), expirant le 30 juin 2025 ;
  - Services de l'exploitation (SV), expirant le 4 août 2025 ;
  - Services des programmes et de l'administration (PA), expirant le 20 juin 2025 ;
  - Services techniques (TC), expirant le 21 juin 2025 ;
2. Dans le contexte de la réouverture, les conditions d'emploi convenues seront incorporées en tant qu'appendice aux conventions collectives de l'AFPC énumérées ci-dessus, sous réserve de la ratification des deux parties. Au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives, le libellé spécifique aux m.c. sera intégré aux articles pertinents dans la mesure du possible ou sous la forme d'une annexe (par exemple, un protocole d'entente) lorsque les conditions d'emploi ne font pas l'objet d'un article de la convention collective. Le protocole d'entente spécifique au groupe (partie II) fournira des informations spécifiques à cet égard.

3. Le protocole d'entente spécifique au groupe ainsi que la convention collective pertinente s'appliqueront aux m.c. à compter d'une date à être déterminée par les parties, mais au plus tard de quatre (4) à six (6) mois après la date de signature du présent protocole de règlement.
4. L'employeur et l'Alliance conviennent de retirer toutes les autres propositions en suspens sur lesquelles il n'y a pas eu d'entente et conviennent que les mesures de transition pour les m.c. (c.-à-d. les conditions qui devaient être abordées pour étendre l'application des conventions collectives aux m.c. de la GRC) ne seront plus discutées aux tables de négociation EB, PA, SV et TC qui seront établies pour le renouvellement des conventions collectives expirant en 2025.
5. Si le Conseil du Trésor prend une décision sur la catégorie d'employés, les parties conviennent que les dispositions suivantes seront sans effet à compter de la date à laquelle les membres civil(e)s de la GRC seront réputé(e)s être des personnes nommées en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique :

Convention collective	Dispositions
<b>EB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Article xx : procédure de règlement des griefs (c.-à-d, la procédure de règlement des griefs propre aux membres civils de la GRC)</li> <li>• Article 36 : ententes du Conseil national mixte : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La précision relative à la directive sur la réinstallation du CNM « cette directive s'applique seulement aux employé-e-s classifié-e-s ED, LD et EU » inclus dans la clause 36.03.</li> <li>○ La référence à « ou la clause xx.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'annexe xx » incluse dans la clause 36.04.</li> </ul> </li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie Royale du Canada classifiés SP-EDU » est incluse dans l'article 32 : mesures disciplinaires.</li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Le présent appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-EDU » est incluse dans l'appendice « B » Réaménagement des effectifs.</li> </ul>
<b>PA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Article xx : procédure de règlement des griefs (c.-à-d, la procédure de règlement des griefs propre aux membres civils de la GRC)</li> <li>• Article 7 : ententes du Conseil national mixte: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La précision relative à la directive sur la réinstallation du CNM « cette directive s'applique seulement aux employé-e-s classifié-e-s AS, IS, PM, WP, CM, DA, CR, OE et ST » dans la clause 7.03.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La référence à « ou la clause xx.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'annexe xx » incluse dans la clause 7.04.</li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie Royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM » est incluse dans l'article 17 : mesures disciplinaires.</li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Le présent appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM » est incluse dans l'appendice « D » Réaménagement des effectifs.</li> </ul>
<b>SV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Article xx : procédure de règlement des griefs (c-à-d, la procédure de règlement des griefs propre aux membres civils de la GRC)</li> <li>• Article 7 : ententes du Conseil national mixte: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La précision relative à la directive sur la réinstallation du CNM « cette directive s'applique seulement aux employé-e-s classifié-e-s FR, GL, GS, HP, HS, LI et SC » dans la clause 7.03.</li> <li>○ La référence à « ou la clause xx.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'annexe xx » incluse dans la clause 7.04.</li> </ul> </li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie Royale du Canada classifiés SP-SAT » est incluse dans l'article 17 : mesures disciplinaires.</li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Le présent appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-SAT » est incluse dans l'appendice « I » Réaménagement des effectifs.</li> </ul>
<b>TC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Article xx : procédure de règlement des griefs (c-à-d, la procédure de règlement des griefs propre aux membres civils de la GRC)</li> <li>• Article 7 : ententes du Conseil national mixte: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La précision relative à la directive sur la réinstallation du CNM « cette directive s'applique seulement aux employé-e-s classifié-e-s DD, EG, GT, PY, PI et TI » dans la clause 7.03.</li> <li>○ La référence à « ou la clause xx.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'annexe xx » incluse dans la clause 7.04.</li> </ul> </li> <li>• La disposition de dérogation suivante: « Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie Royale du Canada classifiés SP-TC, FLI-FSLT, SP-GTEC, FLI-FIT-02, FLI-FIT-03 et FLI-FIT-04 » est incluse dans l'article 17 : mesures disciplinaires.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>La disposition de dérogation suivante: « Le présent appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-TC, FLI-FSLT, SP-GTEC, FLI-FIT-02, FLI-FIT-03 et FLI-FIT-04 » est incluse dans l'appendice « T » Réaménagement des effectifs.</li></ul>
--	---

6. L'entente provisoire est assujettie à la ratification des membres civils de la GRC représentés par l'AFPC.
7. En signant ce PR, les parties conviennent que le « Memorandum of Understanding between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada with Respect to a Negotiations Protocol for Civilian Members of the Royal Canadian Mounted Police » convenu par les parties le 23 octobre 2020 et signé par Sandra Hassan et Chris Aylward est considéré comme rempli et est donc supprimé.

<b>L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)</b>	<b>Conseil du Trésor du Canada</b>
<b>DATE</b>	<b>DATE</b>



## ENTENTE PROVISOIRE CONCLUE LE 31 MARS 2025

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA CONCERNANT LES MESURES DE TRANSITION POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Le présent protocole d'entente confirme l'entente conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) et le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) visant à rouvrir la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration (PA), expirant le 20 juin 2025, afin d'y inclure certaines conditions d'emploi propres aux membres civils (m.c.) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01, et SP-PDM.

Dans le cadre de la réouverture, les conditions d'emploi convenues seront incorporées en annexe à la convention collective.

Au moment de son renouvellement, le libellé spécifique aux m.c. sera incorporé aux articles pertinents dans la mesure du possible ou en tant qu'annexe (par exemple, sous la forme d'un protocole d'entente) lorsque les conditions d'emploi ne font pas l'objet d'un article de la convention collective. Chacune des mesures de transition comprend une section « Remarque » qui fournit **des instructions des recommandations** spécifiques pour faciliter ce processus.

Les mesures de transition incluses dans le présent protocole d'entente et dans la convention collective des Services des programmes et de l'administration s'appliqueront aux m.c. de la GRC classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM à compter du **(indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC)** *(la date ne sera pas postérieure de plus de six mois à la date de la signature du PR)*, y compris les taux de rémunération des membres civils de la GRC classifiés FLI-FIT-01.

Cette entente n'entraînera aucun paiement ou ajustement rétroactif. Il est entendu que tout changement entrera en vigueur conformément au calendrier de mise en œuvre de la convention collective figurant à l'appendice F de la convention collective.

L'annexe A (voir ci-joint) comprend toutes les conditions d'emploi convenues.

<b>L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)</b>	<b>Conseil du Trésor du Canada</b>

DATE	DATE
------	------

## **Annexe A**

### **Termes et conditions d'emploi spécifiques aux membres civils (m.c.) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM**

**Un nouvel article sur la procédure de règlement des griefs propre aux membres civils de la GRC est ajouté à la convention collective des Services des programmes et de l'administration.**

*Remarque : Le nouvel article sera inclus dans le corps de la convention collective (immédiatement après l'article existant sur la procédure de règlement des griefs) et retiré du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025. Une renumérotation conséquente de la convention collective sera nécessaire.*

#### **Nouvel Article : procédure de règlement des griefs**

##### **Disposition de dérogation**

**Cet article s'applique aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01, et SP-PDM seulement. Pour plus de clarté, l'article 18 : procédure de règlement des griefs ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada.**

**XX.01** En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du Règlement du CNM.

##### **Griefs individuels**

**XX.02** Sous réserve de l'article **238.24** de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé **par l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.**

##### **Griefs collectifs**

**XX.03** Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.

- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

## Griefs de principe

**XX.04** Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par l'Alliance qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.
- b. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'employeur à un représentant autorisé de l'Alliance, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

## Procédure de règlement des griefs

**XX.05** Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief.

**XX.06** Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

**XX.07** Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou l'Alliance, dans les délais prescrits dans la clause XX.15, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

**XX.08** L'employé-e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié, et
- b. remet à l'employé-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**XX.09** Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

**XX.10** Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur **dans l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale** a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause XX.08, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,  
et
- b. il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par lui.

**XX.11** La procédure de règlement des griefs comprend **trois (3)** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire **de la direction**;
- c. palier final : le **Commissaire** ou son représentant autorisé.

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

**XX.12** L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé-e qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

**XX.13** Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Alliance.

**XX.14** Lorsqu'il présente un grief, l'employé-e **doit être se faire aider et/ou se faire représenter-é-e** par l'Alliance à n'importe quel palier. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

**XX.15** Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause XX.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par la clause XX.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

**XX.16** Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,  
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans la clause XX.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

**XX.17** À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

**XX.18** L'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.

**XX.19** Clause laissée intentionnellement libre pour permettre la symétrie des numéros de clause dans les articles 18 et XX.

**XX.20** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

**XX.21** Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause XX.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié de la GRC. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

**XX.22** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur, et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance.

**XX.23** Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur, et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance.

**XX.24** Clause laissée intentionnellement libre pour permettre la symétrie des numéros de clause dans les articles 18 et XX.

**XX.25** Un employé-e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

**XX.26** L'employé-e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

**XX.27** Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet de **l'interprétation ou de l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé-e, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et de ses règlements d'application.**

**XX.28** L'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,  
et
- b. sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

### **Arbitrage accéléré**

**XX.29** Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.

- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.



**Article 7 : les ententes du Conseil national mixte est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article pertinent et retiré du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Article 7 : les ententes du Conseil national mixte**

**7.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

**7.02** Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

**7.03**

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor, font partie de la présente convention :

\*\*

- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur l'aide au transport quotidien
- Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
- Directives sur le service extérieur
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- Directive sur la réinstallation du CNM (**Cette directive s'applique uniquement aux employé-e-s classifié-e-s AS, IS, PM, WP, CM, DA, CR, OE et ST**)
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
- Directive sur les voyages
- Directive sur les uniformes

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

**7.04** Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs **ou la clause xx.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'appendice xx (inclure le numéro de la clause pertinente de l'article sur la procédure de règlement des griefs qui figurera à l'annexe A du protocole d'entente du groupe PA (partie 2) de la présente convention.** *Remarque : Au moment du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025, le numéro de*

*l'appendice sera remplacé par le numéro de l'article pertinent qui aura été inclus dans le corps de la convention collective.*

**L'article 17 : mesures disciplinaires est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article pertinent et retiré du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Article 17 : mesures disciplinaires**

**Disposition de dérogation**

**Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

**17.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

**17.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

**17.03** L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

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

**17.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e 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.

**L'article 34 : congé annuel payé est modifié par l'ajout d'une nouvelle clause 34.03.**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Article 34 : congé annuel payé**

**Nouvelle clause :**

**34.03**

**Nonobstant l'alinéa 34.02(a) ci-dessus, à compter du (indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC), les dispositions suivantes s'appliqueront uniquement aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

- a. **L'employeur convient d'accepter les crédits de congé annuel non utilisés et acquis (solde) d'un employé-e accumulé avant le (indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC).**

**Pour plus de clarté, les banques de congés existantes ne seront pas calculées au prorata pour refléter le passage d'une semaine de travail de 40 heures à une semaine de 37,5 heures.**

- b. **L'employeur accepte de maintenir les crédits de congé annuel accumulés par les employé-e-s le jour précédant immédiatement (inclure la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC). Ces employé-e-s conserveront leur droit aux congés annuels jusqu'au prochain seuil d'anniversaire de service, à condition que le calendrier d'accumulation des crédits de congé annuel contenu dans la présente convention collective soit égal ou supérieur à leur droit aux congés correspondants. Pour plus de clarté, à compter du (indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC), le taux d'accumulation des congés annuels sera calculé au prorata pour refléter le passage d'une semaine de travail de 40 heures à une semaine de travail de 37,5 heures, conformément au tableau suivant :**

### Tableau de conversion

Acquisition des crédits de congé annuel la veille du <i>(inclure la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC)</i> (c.-à-d. sur la base d'une semaine de travail de 40 heures) (crédits horaires par mois)	Acquisition des crédits de congé annuel à compter du <i>(inclure la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC)</i> (c.-à-d. sur la base d'une semaine de travail de 37.5 heures) (EFP) (crédits horaires par mois)
10	9.375
13.33	12.5
16.66	15.625
20	18.75

**c. Ajustement des congés annuels**

Les employé-e-s se verront accorder une (1) seule fois un crédit de quarante (40) heures de congé annuel. Ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions de report de la convention collective. Pour plus de clarté, les employé-e-s n'auront droit au crédit de congé décrit à l'alinéa 34.03c) qu'une seule fois au cours de leur période totale d'emploi dans la fonction publique.

**d. Nonobstant le paragraphe 34.02 ci-dessus, les employé-e-s cessent d'accumuler des crédits de congé annuel lorsqu'ils sont en congé de maladie prolongé payé pour une période de douze (12) mois continus ou plus. L'accumulation des crédits de congé annuel reprend lorsque l'employé-e se présente au travail pendant au moins soixante-quinze (75) heures.**

**e. À compter du *(indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC)*, les employé-e-s deviennent assujettis à toutes les autres dispositions énoncées à l'article 34 : congé annuel payé.**

(...)

**La clause 34.14 est également modifiée comme suit :**

***Remarque :** Le nouveau libellé sera inclus dans la clause pertinente et retiré du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques *ou de l'alinéa 20.2(1)g) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 s'il ou elle en fait la

demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

**L'article 66 : indemnité de départ est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Article 66 : indemnité de départ**

**66.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 66.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

**a. Mise en disponibilité (ou « licenciement par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie » tel que défini dans la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada pour les employé-e-s classifié-e-s SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM)**

- i. Dans le cas d'une première (1ère) mise en disponibilité et pour la première (1ère) année complète d'emploi continu, l'employé-e 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 (2e) 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 il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

**b. Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

**c. Décès**

En cas de décès de l'employé-e, 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 (y compris « pour incapacité physique ou mentale », selon la définition dans la Loi sur la Gendarmerie royale du**

**Canada pour les employé-e-s classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM)**

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle 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. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou 20.2(1)(e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**66.02** Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 66.01 et 66.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 de l'appendice L ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives ou d'instruments politiques de la GRC est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**66.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct**

L'employé-e 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 L.

**66.04** Pour les employé-e-s qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice L.



**Appendice A-1: Taux de rémunération annuels est modifié afin d'inclure les taux de rémunération des groupes MC de la GRC suivants : SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

*Remarque : La section sur les taux de rémunération sera incluse dans appendice A-1 et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

### **Appendice A-1 : taux de rémunération annuels**

Taux à inclure ici.

*Les taux de rémunération pour les postes classifiés FLI-FIT-01 seront alignés sur les taux de rémunération des postes classifiés CR-05.*

## Appendice A-2 : notes sur la rémunération est modifié comme suit :

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice A-2 et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

### Appendice A-2 : notes sur la rémunération

#### Disposition de dérogation

Les augmentations d'échelon de rémunération des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM sont administrées conformément à ce qui suit :

La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée et classifié-e-s SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM continuera d'entrer en vigueur chaque année à la date applicable au cours de la période de paye, conformément au calendrier de paye de la GRC. L'augmentation d'échelon de rémunération se fait au taux suivant de l'échelle des taux.

**Appendice D : Réaménagement des effectifs est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice D et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Appendice D : Réaménagement des effectifs**

**Disposition de dérogation**

**Cet appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

**Appendice F est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice F et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Appendice F**

**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 67.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 69.02 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'Alliance de la Fonction publique du Canada 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 couvertures 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 couvertures 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 employé-e-s 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 de l'employé-e
- a. Les employé-e-s 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 employé-e-s 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'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
  - c. Dans de telles circonstances, les employé-e-s 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 employé-e-s des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

**Dispositions applicables uniquement aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) :**

- a. **Le passage à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et aux taux de rémunération entreront en vigueur le (indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux MC).**
- b. **Les taux de rémunération seront mis en œuvre dans les 180 jours suivant la date de signature de la présente convention.**
- c. **Les parties reconnaissent que la mise en œuvre de la convention collective nécessitera un certain nombre de changements et de mises à jour dans les systèmes de paye de la GRC pour les employé-e-s classifié-e-s SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

- d. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre la convention conformément au calendrier susmentionné au paragraphe 2. S'il n'est pas possible de respecter les délais, l'employeur informera l'Alliance, au besoin, et les parties se consulteront au sujet de tout délai modifié.**

**Appendice L est modifié comme suit :**

*Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice L et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025.*

**Appendice L**

**Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)**

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 22 juin 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

**Disposition de dérogation**

**Cet appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM.**

**Article 63,**

(...)

**La convention collective expirant le 20 juin 2025 est modifiée pour inclure un nouveau protocole d'entente (PE) en appendice :**

*Remarque : Le PE sera inclus en annexe lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025, le cas échéant.*

**Nouvel appendice**

**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant l'examen des congés de maladie et de l'incapacité pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur, la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et l'Alliance (ci-après appelés « les parties ») concernant la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité ainsi que l'assurance-invalidité de longue durée qui s'appliquent aux membres civils classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 and SP-PDM.

Les parties reconnaissent les différences entre les membres civils de l'unité de négociation et ceux du reste de la fonction publique fédérale, notamment les employés qui font partie des groupes AS, IS, PM, WP, CM, DA, CR, OE et ST. À cette fin, elles conviennent de créer un groupe de travail mixte chargé d'examiner la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité qui s'applique actuellement aux membres civils classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 and SP-PDM, et d'élaborer des options en vue de la moderniser.

Le groupe de travail mixte se réunira dans les 120 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective dans le but d'entamer ses travaux. Ce délai peut être prolongé par consentement mutuel des parties.

Les paragraphes et articles ci-dessous ne s'appliqueront pas aux membres civils classifiés SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 and SP-PDM pendant la période d'application du présent protocole d'entente :

- Article 35 : congé de maladie payé
- Article 37 : congé pour accident du travail
- Paragraphe 38.03 : indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides (partie de l'article 38 : congé de maternité non payé)
- Paragraphe 40.03 : indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides (partie de l'article 40 : congé parental non payé)
- Paragraphe 65.11 : congé de maladie (partie de l'article 55 : employés à temps partiel)

Le présent protocole restera en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention collective, **ou** à la suite d'une décision du Conseil du Trésor sur la catégorie des employés de la GRC, **ou** à la suite d'une entente entre les parties sur la mise en œuvre d'un régime modernisé, selon la première de ces éventualités à survenir.



Pour plus de clarté, il peut être renouvelé ou modifié par consentement mutuel des parties.

**La convention collective expirant le 20 juin 2025 est modifiée pour inclure un nouveau protocole d'entente (PE) en appendice :**

*Remarque : Le PE sera inclus en appendice lors du renouvellement de la convention collective expirant le 20 juin 2025, le cas échéant.*

**Nouvel appendice**

**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada**

**Généralités**

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) sur certaines conditions d'emploi applicables aux membres civils représentés qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Nonobstant l'applicabilité des dispositions générales de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration, les dispositions particulières suivantes s'appliquent également aux membres civils de l'unité de négociation le **(indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civils de la GRC)**.

Toute modification du présent protocole d'entente nécessite l'accord écrit de l'Alliance et de l'employeur.

**Admissibilité**

Les dispositions contenues dans le présent protocole d'entente demeureront en vigueur tant que l'employé-e fera partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance au sein de la GRC. Elles continueront également de s'appliquer à la suite d'une décision du Conseil du Trésor concernant la catégorie d'employés de la GRC, sauf indication contraire.

Les dispositions de ce protocole d'entente s'appliqueraient également à tous les employé-e-s classifié-e-s SP-ADM, SP-CK, SP-LN, FLI-FIT-01 et SP-PDM le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la décision du Conseil du Trésor sur la catégorie des employés, sans tenir compte de la date à laquelle ils sont devenus membres d'une unité de négociation représentée par l'Alliance.

**Crédits de congés déjà acquis**

L'employeur convient d'accepter toutes les banques de congés acquis et non utilisés d'un membre civil auxquelles il avait droit le jour précédent **(indiquer la date à laquelle la convention collective s'appliquera aux membres civil(e)s de la GRC)** (y compris les crédits de congé annuel, le temps compensatoire, l'intervention opérationnelle et les crédits de poste isolé).

Les banques de congés existantes ne seront pas calculées au prorata pour tenir compte du passage d'une semaine de travail de 40 heures à une semaine de travail de 37,5 heures.

### **Indemnité de réinstallation à la retraite**

Les membres civils d'une unité de négociation de l'AFPC qui ont été réinstallés aux frais de l'État ont droit à une indemnité de réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation sont payées conformément à la Directive sur la réinstallation de la GRC approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où la personne salariée prend sa retraite de l'administration publique centrale. L'employeur convient également de consulter l'Alliance au sujet de toute modification envisagée à la présente politique, en ce qui a trait à la réinstallation au moment de la retraite seulement.

### **Prestations de funérailles et d'inhumation**

Les membres civils d'une unité de négociation de l'AFPC demeurent admissibles aux prestations de funérailles et d'inhumation conformément à la politique de la GRC sur les prestations de décès et les prestations de funérailles et d'inhumation qui est en vigueur au moment où les prestations sont demandées. L'employeur convient également de consulter l'Alliance au sujet de toute modification envisagée de cette politique, à l'exclusion des ajustements fondés sur l'indice des prix à la consommation.

Au moment du départ à la retraite de la personne salariée, les prestations admissibles seront maintenues jusqu'à son décès.

### **Congés de maladie**

Si le Conseil du Trésor prend une décision sur la catégorie des employés, les parties entameront des discussions en vue de conclure une entente sur l'établissement d'une banque de congés de maladie. Si, à la date de la décision, une entente n'a pas été conclue, à moins d'une entente mutuelle, les négociations prendront fin et les parties procéderont à l'arbitrage relatif à l'établissement d'une banque de congés de maladie.

Le présent protocole d'entente expire le 20 juin 2025. Pour plus de clarté, il peut être renouvelé ou modifié par consentement mutuel des parties.

**Le protocole d'entente (PE) suivant est supprimé:**

*Remarque : Le protocole d'entente conclu le 23 octobre 2020 sur les mesures de transition actuellement à l'extérieur de la convention collective, est considéré comme rempli et est supprimé à compter de la signature du protocole d'entente portant sur la réouverture de la convention collective du groupe PA, qui expire le 20 juin 2025.*

**~~MEMORANDUM OF UNDERSTANDING~~**  
**~~BETWEEN~~**  
**~~THE TREASURY BOARD OF CANADA~~**  
**~~AND THE~~**  
**~~PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA~~**  
**~~WITH RESPECT TO A NEGOTIATIONS PROTOCOL~~**  
**~~FOR CIVILIAN MEMBERS~~**  
**~~OF THE ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE~~**

- ~~1. This Memorandum of Understanding is to give effect to the agreement reached between the Treasury Board of Canada (the Employer) and the Public Service Alliance of Canada (the Alliance) concerning the collective bargaining process to be followed to address differences that exist between the following Collective Agreements and the terms and conditions of employment that currently apply to civilian member occupations of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) that are pay-matched to occupational groups of these bargaining units.~~
  - ~~• Program and Administrative Services (PA) Group~~
  - ~~• Technical Services (TC) Group~~
  - ~~• Operational Services (SV) Group~~
  - ~~• Education and Library Science (EB) Group~~
- ~~2. On the date published in the Canada Gazette, RCMP civilian members will be deemed to be persons appointed under the *Public Service Employment Act*.~~
- ~~3. Should the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board (FPSLREB) issue a decision pursuant to section 58 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act* (FPSLRA) prior to the date of deeming declaring that RCMP civilian members are included in one of the bargaining units listed in paragraph 1, the parties agree that the terms and conditions~~

~~of employment applicable to RCMP civilian members will remain in effect until the date of deeming.~~

- ~~4. The Employer and the Alliance commit to engage in meaningful negotiations to address differences that exist between the RCMP civilian members' terms and conditions of employment and those contained in the Collective Agreements of the bargaining units listed in paragraph 1.~~
- ~~5. Such negotiations shall commence no later than 60 days following the signing of this Collective Agreement; or a decision from the FPSLREB declaring that RCMP civilian members are included in one of the bargaining units listed in paragraph 1, whichever occurs first.~~
- ~~6. If, on the date of deeming, an agreement on transitional provisions has not been reached, unless otherwise mutually agreed upon, negotiations will conclude.~~
  - ~~a. The parties will proceed to arbitration on outstanding provisions related to vacation leave entitlements, the establishment of a sick leave bank, maintaining relocation provisions on retirement, and funeral and burial entitlements. No other matter shall be subject to arbitration.~~
  - ~~b. Unless otherwise negotiated, all other terms and conditions for civilian members will be governed by the applicable Collective Agreement.~~
  - ~~c. Collective Agreements will be re-opened to include the transitional provisions negotiated by the parties or established by arbitral decision, if any.~~
- ~~7. Upon deeming, the Employer agrees to maintain the scheduled hours of work for civilian member (CM) employees currently employed in the Store Attendant (SPS-SAT) and Trades Master (SPS-TM) group and level that are pay-matched to the Stores Services (GS-STs) and Trades-Precision Working (GL-PRW) within the SV bargaining unit.~~

~~For greater clarity, upon deeming the eleven (11) affected SPS-SAT/TM CM employees will remain on a scheduled eight (8) and forty (40) hour work week inclusive of a meal period.~~
- ~~8. The current provisions identified in 6 (a) shall remain in force until an arbitration decision is rendered.~~
- ~~9. The parties agree to use one of the following individuals as an arbitrator: Morton Mitchnick, Dan Butler or Lorne Slotnick. If none of these arbitrators are available and there is no agreement on an alternative within one month, the parties agree to ask the FPSLREB to appoint an arbitrator.~~

~~10. It is agreed that the factors to be considered by the arbitrator in making the arbitral award will be those contained under section 148 of the FPSLRA. Both parties shall act to conclude the arbitration process in a timely manner. In the event of disagreement between the parties regarding the conduct of the arbitration process, it shall be governed in accordance with Division 9 of the FPSLRA.~~

~~11. The RCMP will provide a commitment letter confirming that the application of the following flexibilities for CMs included in any of the bargaining units listed in paragraph 1 will remain in effect on the date of deeming, namely:~~

- ~~a. flexible start time at 6 am;~~
- ~~b. leave to assist in relocating a widowed parent or an orphaned brother or sister of the employee's spouse/common law partners family, or to visit a critically ill person certified to be critically ill by a medical practitioner;~~
- ~~c. subject to operational requirements, allow 60 minutes per week from normal work duty for physical activity;~~
- ~~d. standby and overtime;~~

~~For clarity, these flexibilities are not deemed to be transitional provisions under sub-paragraph 6 a. above and shall not be subject to arbitration.~~

~~12. It is understood that this negotiations protocol will come into effect on the date of signing of this Collective Agreement, or the date on which the FPSLREB declares that RCMP civilian members are included in one of the bargaining units listed at paragraph 1, whichever occurs first, and does not prejudice the FPSLREB's authority to address the section 58 applications. It is also understood that any agreement resulting from this negotiations protocol can only come into effect after the FPSLREB has rendered a decision pursuant to section 58 of the FPSLRA declaring that RCMP civilian members are included in one of the bargaining units listed in paragraph 1 and can apply only to these members. It is finally understood that arbitration proceedings can only be initiated after such a decision by the FPSLREB.~~

~~13. This memorandum of understanding will expire upon conclusion of an agreement on transition measures or on the date of an arbitrator's decision on outstanding provisions.~~

~~Signed at Ottawa, this 23th day of the month of October 2020.~~

THE TREASURY BOARD  
OF  
CANADA



---

Sandra Hassan

THE PUBLIC SERVICE  
ALLIANCE OF  
CANADA



---

Chris Aylward

Gendarmerie royale du Canada



Royal Canadian Mounted Police

## PROTOCOLE D'ENTENTE

### ENTRE

**LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA**

### ET

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**CONCERNANT CERTAINES CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS DES MEMBRES CIVILS**

### **PARTIE III - Le présent protocole d'entente entre la GRC et l'Alliance ne fait pas partie de la convention collective**

#### **Généralités**

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'accord conclu entre la Gendarmerie royale du Canada (ci-après la GRC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après l'Alliance) sur certaines conditions d'emploi applicables aux membres civils (m.c.) de la GRC des unités de négociation Services des programmes et de l'administration (PA), services techniques (TC), services de l'exploitation (SV) et l'enseignement et de la bibliothéconomie (EB).

Nonobstant l'applicabilité des dispositions générales des conventions collectives des groupes PA, TC, SV et EB, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent également aux m.c. classifiés SP-EDU, SP-ADM, SP-CK, FLI-FIT, SP-LN, SP-PDM, SP-SAT, SP-TC, FLI-FSLT, et SP-GTEC à la date de signature du présent protocole d'entente.

Toute modification du présent protocole d'entente nécessite l'accord écrit de l'Alliance et de la GRC.

#### **Admissibilité**

Les dispositions contenues dans le présent protocole d'entente s'appliqueront tant que le m.c. fera partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance au sein de la GRC. Elles continueront également de s'appliquer à la suite d'une décision du Conseil du Trésor sur la catégorie d'employés de la GRC, le cas échéant.



### **Prolongation unique du congé personnel**

À titre exceptionnel, les m.c. peuvent utiliser les quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle accordées au cours de l'année financière 2024-2025 jusqu'au 31 mars 2026, conformément aux clauses :

- 43 (convention collective du groupe PA)
- 49 (convention collective du groupe TC)
- 55.02 (convention collective du groupe SV)
- 22.17(b) (convention collective du groupe EB)

Nonobstant cette exception, l'attribution du congé reste soumise aux dispositions générales des clauses susmentionnées.

### **Report et/ou liquidation des congés annuels**

Les dispositions relatives au report et/ou à la liquidation des congés annuels des conventions collectives respectives de l'Alliance ne s'appliqueront pas aux m.c. avant le 31 mars 2027 :

- 34.11 (convention collective du groupe PA)
- 38.07 (convention collective du groupe TC)
- 37.11 (convention collective du groupe SV)
- 20.08 (convention collective du groupe EB)

Pour plus de clarté, les dispositions de report énoncées dans le Manuel national de la rémunération de la GRC s'appliqueront jusqu'à la date indiquée ci-dessus.

Il est entendu qu'à partir de la date d'application du présent protocole d'entente et jusqu'au 31 mars 2027, les m.c. feront tout leur possible pour réduire leurs soldes de congés annuels afin de les aligner avec le maximum prescrit dans leur convention collective respective.

### **Congé payé ou non payé pour d'autres raisons**

Les m.c. de la GRC peuvent demander un congé payé 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 du m.c. ou de son conjoint ou conjoint de fait ; ou
- pour rendre visite à une personne gravement malade dont un médecin praticien a officiellement constaté l'état de santé.

conformément aux clauses :

- 53.01 (convention collective du groupe PA)
- 57.01 (convention collective du groupe TC)
- 55.01 (convention collective du groupe SV)
- 22.17 (convention collective du groupe EB)

**Congés de maladie et gestion de l'invalidité**

La GRC confirme que les m.c. resteront admissibles aux régimes de congé de maladie et de gestion de l'invalidité de la GRC actuellement en vigueur pendant la durée du protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après l'Alliance) pour l'examen des congés de maladie et de la gestion de l'invalidité des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada.

**Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC**

Les m.c. demeurent assujettis aux dispositions et aux droits énoncés dans la Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC qui est en vigueur au moment où les prestations sont demandées. La GRC accepte de consulter l'Alliance au sujet de tout changement envisagé à cette directive. L'Alliance peut également demander à consulter la GRC au sujet des modifications proposées ou envisagées de la directive.

Cette disposition cessera de s'appliquer dès que le Conseil du Trésor aura pris une décision concernant la catégorie d'employés de la GRC (la conversion), le cas échéant.

**Directive sur la réinstallation de la GRC**

Les m.c. demeurent assujettis aux dispositions et aux droits énoncés dans la Directive sur la réinstallation de la GRC en vigueur au moment de la réinstallation. La GRC accepte de consulter l'Alliance au sujet de tout changement envisagé à cette directive. L'Alliance peut également demander à consulter la GRC au sujet des modifications proposées ou envisagées de la directive.

Cette disposition cessera de s'appliquer dès que le Conseil du Trésor aura pris une décision concernant la catégorie d'employés de la GRC (la conversion), le cas échéant.

**Condition physique et mode de vie**

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, la GRC fera preuve de souplesse en autorisant les m.c. à s'absenter de leurs fonctions régulières pendant un maximum de 60 minutes par semaine pour faire de l'activité physique, conformément à la politique applicable au moment de la demande.

**Membres civils transférés à des postes à durée limitée**

La GRC respectera les termes des accords de pré-affectation pour les m.c. qui ont été transférés à des postes à durée limitée.

**Heures de travail**

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, la GRC permet aux m.c. de commencer leur journée normale de travail à 6 h.

**Convention collective du groupe PA uniquement:**

Les parties conviennent que les m.c. assujettis à la convention collective du groupe PA qui demandent et obtiennent l'autorisation de commencer à travailler à 6 h ne seront pas admissibles à la prime d'heures tardives prévue à l'alinéa 25.12(b) pour le travail effectué entre 6 h et 7 h.

**Convention collective du groupe SV, annexe C uniquement:**

La GRC maintiendra les heures de travail prévues pour les m.c. classifiés SP-SAT (préposé aux magasins) au sein de l'unité de négociation SV. Pour plus de clarté, les m.c. conserveront une journée de huit (8) heures et une semaine de quarante (40) heures comprenant une période de repas.

**Normes de discipline**

Pour les m.c. qui peuvent avoir un avis de mesure disciplinaire versé à leur dossier de travail du personnel, la GRC s'engage à fournir des directives à tout le personnel de supervision leur demandant d'examiner les dossiers de travail du personnel dont ils ont la charge afin de s'assurer que leur contenu est conforme aux politiques nationales de la GRC, notamment :

- MGC - chap. 2. Évaluation du rendement, sections 1 et 5
- MGI - chap. 1.1. Principes de bonne gestion de l'information, section 5. 3. 5.
- MGI - chap. 2.2. Ressources documentaires sur les employés, section 7

**Griefs en vertu de la Loi sur la GRC**

Conformément à l'article 31 de la *Loi sur la GRC*, les m.c. peuvent toujours présenter un grief en vertu de la partie III de la *Loi sur la GRC* s'ils s'estiment lésés par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires de la GRC pour lesquels aucune autre procédure de recours n'est prévue par cette Loi, les règlements ou les Consignes du commissaire.

**Dispositions archivées sur l'indemnité de départ**

L'indemnité de départ pour les m.c. en cas de démission et de retraite a été supprimée à compter du 31 mars 2012. Les dispositions historiques qui étaient en vigueur avant le 31 mars 2012 sont annexées au présent protocole d'entente afin de refléter le libellé pertinent dans les cas de paiement différé.

Le présent protocole d'entente peut être modifié par consentement mutuel des parties.

Le présent protocole d'entente entrera en vigueur le **(indiquer la date à laquelle les conventions collectives (PA, TC, SV, et EB) s'appliqueront aux membres civils).**

Daté : \_\_\_\_\_

Daté : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pour la Gendarmerie royale du Canada  
Shelley Peters  
Dirigeante principale des Ressources humaine

\_\_\_\_\_  
Pour l'Alliance de la fonction publique du Canada  
«signataire à confirmer»  
«Titre du poste»

## Annexe - Dispositions archivées sur l'indemnité de départ

## MANUEL D'ADMINISTRATION DE LA GRC : ANNEXE II-4-10 (2008-02-18)

## INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI - CONGÉ DE RETRAITE

## Interprétation

## 1. Aux fins des prestations en matière d'indemnité de cessation d'emploi et de congé de retraite :

**Congé de retraite** désigne, aux termes de l'article 12, un congé d'une semaine pour chaque année complète de service;

**Solde** désigne la solde du grade ou niveau de titularisation détenu par le membre, et comprend la solde et les indemnités versées en surplus, qui font l'objet de retenues au titre du régime de pension de retraite, le jour du licenciement;

**Service** désigne les années de service en tant que :

(a) membre de la GRC ou que

(b) membre d'un service de police municipale ou provinciale dont la responsabilité revient à la GRC, par suite d'un marché conclu en vertu de l'art. 5 de l'ancienne *Loi sur la GRC* ou du par. 20(1) de la *Loi sur la GRC* (S.R.C. 1959, chapitre 54), et qu'employé de la fonction publique, tel qu'il est défini dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*, y compris le service prévu à l'annexe «A», tel qu'il est défini dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique* et le service dans les Forces canadiennes, moins les années de service pour lesquelles on a accordé un congé de retraite ou une gratification, ou une indemnité de cessation d'emploi, pourvu que, dans chaque cas,

- i. cet engagement est entré en vigueur dans les trois mois qui ont suivi le départ de l'ancien emploi. Si le cadet récemment engagé exerce une option à l'égard du service antérieur et que ce service antérieur est continu avec la date d'engagement à titre de cadet, c.-à-d. que la période entre la date de renvoi de l'ancien employeur et la date d'engagement à la GRC est continue ou est de 90 jours, le service accompagné d'option, à son renvoi de la GRC, comptera pour les prestations de cessation d'emploi.

Ce service comptera également pour les prestations de retraite. Le service sans participation à titre de cadet ne doit pas être interprété comme une interruption de service privant ainsi du droit de prendre en considération le service accompagné d'option pour les prestations de cessation d'emploi au moment de la retraite du cadet de la GRC, et que

- ii. l'employé a choisi de contribuer à ce service en vertu de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC* ou que
- iii. dans tout autre cas, le membre a choisi de contribuer pour ses années de service antérieur en vertu de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 1975;

**Application générale**

2. Le membre ayant dix années de service ou plus, qui est licencié après avoir remis volontairement sa démission ou après avoir quitté son poste, recevra la solde d'une demi semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de treize semaines.
3. Au décès d'un membre, sa succession recevra la solde d'une semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde.
4. Le membre licencié pour raison d'invalidité physique ou mentale, attribuable à certaines limites physiques ou intellectuelles, recevra la solde d'une semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde.
5. Le membre licencié par souci d'économie ou d'efficacité, recevra deux semaines de solde pour sa première année de service et une semaine de solde pour chaque autre année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde.
6. Le membre licencié après avoir remis volontairement sa démission et qui, par le fait même, est admissible à l'annuité à jouissance immédiate ou différée ou à une indemnité annuelle, ou qui prend obligatoirement sa retraite parce qu'il a atteint l'âge de la retraite et qui, par le fait même, est admissible à une annuité à jouissance immédiate ou différée ou à une indemnité annuelle, recevra la solde d'une semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde.
7. Le membre, qui a au moins dix années de service et qui est licencié pour motif d'inaptitude (rendement), recevra la solde d'une demi-semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de treize années de solde.
8. Le membre qui a au moins dix années de service et qui est licencié pour motif de renvoi (contravention au code de conduite) ou de condamnation à une peine d'emprisonnement par un tribunal au Canada ou à l'étranger, peut recevoir, à la discrétion du Commissaire, la solde d'une demi-semaine pour chaque année complète de service, sans tenir compte de son admissibilité à une annuité à jouissance immédiate ou différée ou à une indemnité annuelle.
9. Le membre licencié pour motif d'affectation irrégulière après dix années de service ou plus, recevra la solde d'une semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde, sauf s'il est immédiatement rengagé et s'il travaille de façon continue, auquel cas il ne recevra aucun versement jusqu'à ce qu'il soit licencié pour un autre motif.
10. Le membre civil qui s'est engagé dans la Gendarmerie avant la date d'entrée en vigueur du présent document et qui est licencié après au moins cinq années de service, qui a atteint l'âge de soixante ans et qui a choisi de recevoir une annuité à jouissance différée, conformément à la disposition 10 (9)b)(iii) de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, recevra la solde d'une semaine pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit semaines de solde.

**Limites**

11. Toute personne visée par cette autorisation ne doit, en aucun cas :

- (a) bénéficier de tout autre congé de retraite ou toute autre forme de congé alors qu'il est en congé de retraite, et la personne sera rayée de l'effectif à la fin de son congé de retraite;
- (b) être indemnisée pour tout service antérieur pour lequel elle a choisi de payer, en vertu de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, pour laquelle elle a reçu une indemnité de cessation d'emploi ou un congé de retraite ou
- (c) être indemnisée pour tout service antérieur pour lequel elle n'a pas choisi de payer, en vertu de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, indépendamment du fait qu'elle ait reçu ou non une indemnité de cessation d'emploi ou un congé de retraite.

### **Dispositions de transition**

#### **Option du congé de retraite ou de l'indemnité de cessation d'emploi**

12. Nonobstant les dispositions des articles 2 à 10 inclusivement, tout membre qui s'est engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 1970 peut choisir le congé de retraite, plutôt que l'indemnité de cessation d'emploi, ou toute partie du congé de retraite et le reste en indemnité de cessation d'emploi et, à l'exception des dispositions de l'article 13, cette prestation ne doit, en aucun cas, dépasser vingt-huit semaines en congé de retraite et en indemnité de cessation d'emploi réunis.

#### **Autres prestations pour les membres qui ont terminé trente-trois années de service ou plus**

13. Nonobstant toute autre disposition de la présente autorisation, tout membre qui s'est engagé avant le 18 mars 1976, ou la succession d'un membre actif décédé qui s'est engagé avant le 18 mars 1976, recevra, au terme de :

- (a) trente-trois années de service, la solde de cinq jours ou une semaine de congé de retraite supplémentaire;
- (b) trente-quatre années de service, la solde de dix jours ou deux semaines de congé de retraite supplémentaire ou
- (c) trente-cinq années de service, la solde de douze jours ou deux point quatre semaines de congé de retraite supplémentaire.