ENTENTE DE PRINCIPE SUR LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GRC

CHANGEMENTS AUX CONDITIONS D'EMPLOI DES MEMBRES CIVILS

Le tableau suivant résume les principaux changements aux conditions d'emploi des membres civils à la ratification de l'entente de principe.

Sujet	Conditions d'emploi des membres civils	Nouvelle entente
Taux de rémunération horaire	La semaine de travail à la GRC est de 40 heures.	Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u> 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 %.
Heures supplémentaires	Le taux de rémunération des heures supplémentaires travaillées varie en fonction de la durée, du congé ordinaire ou du temps libre payé. Les heures de travail supplémentaires accumulées en temps libre payé sont rémunérées à 1,5 le taux normal. Les heures de travail effectuées durant un congé ordinaire ou le premier et le deuxième jour suivant un rappel au travail pendant un congé annuel ou un congé compensatoire sont payées au taux de rémunération normal multiplié par 2,0.	Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u> Les conventions collectives prévoient que les heures supplémentaires sont payées au taux de rémunération normal multiplié par 1,5, 1,75 ou 2,0, selon la durée, la journée de repos, etc. Les membres peuvent avoir droit à des heures supplémentaires payées au taux de rémunération normal multiplié par 2,0 s'ils travaillent plus de 7,5 heures supplémentaires lors d'une journée de travail normale, plus de 7,5 heures lors de leur premier jour de repos, ou s'ils travaillent durant leur deuxième jour de repos et les jours de repos suivants.

<p>Prime de poste et de fin de semaine</p>	<p>Prime de poste de 2 \$ l'heure pour les heures admissibles travaillées entre 16 h et 8 h.</p> <p>Aucune prime de quart n'est versée les fins de semaine ou pour les heures supplémentaires.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u></p> <p>Prime de quart de 2,25 \$ l'heure pour chaque heure travaillée entre 16 h et 8 h ainsi que pendant les fins de semaine (ce qui comprend les heures supplémentaires).</p>
<p>Congé sans solde – Soins d'enfants d'âge préscolaire ou à des membres de la famille immédiate</p>	<p>La GRC accorde un congé sans solde pour les soins d'enfants d'âge préscolaire pour un maximum de cinq ans au cours de la carrière d'un membre. Ce congé ne peut pas être pris par tranches de moins de six mois.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u></p> <p>La convention collective prévoit un congé sans solde pour les soins des membres de la famille immédiate. Ce congé ne se limite pas aux soins d'enfants d'âge préscolaire, mais s'applique à toute personne reconnue comme faisant partie de la famille immédiate au sens de la convention collective. La « famille immédiate » s'entend de l'époux ou de l'épouse (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), des enfants (y compris les enfants par alliance, les enfants en famille d'accueil, les pupilles de la personne salariée ou les enfants de l'époux ou de l'épouse ou du conjoint de fait ou de la conjointe de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents d'accueil), des frères, des sœurs, des demi-frères, des demi-sœurs, des petits-enfants et des grands-parents de la personne salariée, des beaux-parents, des beaux-enfants ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un lien de sang entre cette personne et la personne salariée.</p> <p>Les congés sans solde prévus par la convention collective doivent être pris par tranches d'au moins trois semaines.</p>

<p>Procédure de règlement des griefs</p>	<p>La procédure de règlement des griefs de la GRC demeure en vigueur et est accessible pour les enjeux qui ne peuvent pas faire l'objet d'un grief en vertu de la convention collective (politique de réinstallation de la GRC, mesures disciplinaires, etc.).</p>	<p>Un nouvel article sur la procédure de règlement des griefs sera intégré séparément pour les membres civils. Le libellé reflétera celui des conventions collectives, s'il y a lieu.</p> <p>Accès à la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective, laquelle comprend des mécanismes relatifs aux échéances ainsi que la possibilité de renvoyer les griefs à l'arbitrage aux termes des dispositions de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> et de ses règlements.</p> <p>Les membres civils conservent le droit de présenter un grief en vertu de la partie III de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> s'ils s'estiment lésés par une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires de la GRC pour lesquels aucun autre mécanisme de réparation n'est prévu par cette loi, les règlements ou les Consignes du commissaire.</p>
<p>Droit au congé annuel unique</p>	<p>Aucune disposition comparable.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u></p> <p>Les membres civils bénéficient d'un crédit unique de 37,5 heures de congé annuel payé dès leur intégration aux conventions collectives, conformément aux dispositions relatives aux congés annuels.</p>
<p>Congés annuels et rajustement unique des congés annuels des membres civils</p>	<p>L'accumulation des congés annuels est supérieure à celle prévue dans les conventions collectives, car le seuil requis pour accumuler mensuelle des congés est plus bas (c.-à-d. que les membres civils n'ont qu'à travailler 8 heures par mois pour accumuler les congés pour ce mois, comparativement à 75 heures dans les conventions collectives).</p>	<p>Les mesures de transition suivantes s'appliquent aux dispositions relatives aux congés annuels des conventions collectives <u>pour les membres civils</u> :</p> <p>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 (c.-à-d. l'augmentation de la valeur des congés accumulés de 6,6 %).</p>

	<p>Calendrier d'accumulation des congés de la GRC :</p> <p>0 à 5 années de service : 15 jours 5 à 10 années de service : 20 jours 10 à 23 années de service : 25 jours Plus de 23 années de service : 30 jours</p>	<p>L'employeur convient de maintenir le droit à l'accumulation des crédits de congé annuel des personnes salariées qui est en vigueur le jour précédant immédiatement la date à laquelle la convention collective s'applique aux membres civils. Ces personnes conserveront leur droit au congé annuel courant jusqu'au seuil d'anniversaire de service, à condition que le calendrier d'accumulation des crédits de congés annuels prévu par la CC soit égal ou supérieur à leur droit aux congés correspondants.</p> <p>Les personnes salariées auront droit à un crédit de congé annuel unique de 40 heures, et ce crédit ne sera pas assujéti aux dispositions relatives au report des congés (ce crédit ne sera pas calculé au prorata et s'ajoute aux dispositions actuelles des conventions collectives concernant le crédit de congé unique de 37,5 heures).</p> <p>Calendrier d'accumulation des congés de la convention collective :</p> <p>0 à 8 années de service : 15 jours 8 à 16 années de service : 20 jours 16 à 17 années de service : 22 jours 17 à 18 années de service : 23 jours 18 à 27 années de service : 25 jours 27 à 28 années de service : 27 jours Plus de 28 années de service : 30 jours</p>
--	--	--

<p>Report et épuisement des congés annuels</p>	<p>La GRC permet aux membres civils de reporter jusqu'à 400 heures de congés annuels, tandis que les conventions collectives en permettent 262,5 heures.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliqueront aux membres civils</u> après une période de grâce de deux ans.</p> <p>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.</p> <p>D'ici là, ce sont les dispositions relatives au report des congés figurant dans le Manuel national de la rémunération qui s'appliqueront.</p>
<p>Congés payés ou non payés pour d'autres raisons</p>	<p>Les membres civils ont accès à des congés payés ou non payés pour aider à la réinstallation d'un parent veuf ou veuve, d'une sœur ou d'un frère orphelin, ou de ceux de l'époux ou l'épouse ou du conjoint ou de la conjointe de fait.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u></p> <p>Cependant, les membres civils pourront aussi demander un congé payé pour aider à la réinstallation d'un parent veuf ou veuve, d'une sœur ou d'un frère orphelin, ou de ceux de l'époux ou l'épouse ou du conjoint ou de la conjointe de fait.</p>
<p>Congé de compassion/congé pour obligations familiales</p>	<p>Le congé de compassion de la GRC est plafonné à cinq jours. Toutefois, la GRC offre une option supplémentaire permettant d'utiliser ce congé pour la réinstallation d'un parent veuf ou veuve, d'une sœur ou d'un frère orphelin. Cette disposition est maintenue; les membres civils peuvent donc l'utiliser pour prendre un congé payé ou non payé pour d'autres raisons (voir ci-dessus).</p> <p>Le congé de deuil est plafonné à 40 heures par événement et aucun jour supplémentaire n'est accordé pour les déplacements.</p> <p>Les congés de compassion et de deuil sont plafonnés à 80 heures par année financière, dont 40 heures peuvent être accordées pour</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils.</u></p> <p>Les conventions collectives maintiennent les dispositions prévoyant 37,5 heures de congé pour obligations familiales. Ce congé s'ajoute aux congés personnels, aux congés de décès et aux congés non payés pour d'autres raisons.</p> <p>Le congé pour obligations familiales peut être utilisé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie, pour assister à une activité scolaire, pour visiter un membre de la famille en phase terminale, pour se rendre à des rendez-vous financiers ou juridiques, etc.</p> <p>Congé de deuil : total de sept jours civils consécutifs, avec trois jours supplémentaires accordés pour les déplacements.</p> <p>Congés de compassion et de deuil : les plafonds applicables sont</p>

	cause de maladie dans la famille.	établis séparément, et le nombre de congés de deuil n'est pas plafonné, au cours d'une année civile donnée.
Obligations personnelles – congé non payé	<p>Droit à un congé non payé pour obligations personnelles d'une durée maximale de trois mois, une seule fois au cours de la carrière de la personne salariée.</p> <p>Droit à un congé non payé pour obligations personnelles, pour une durée de plus de trois mois sans excéder un an, une seule fois au cours de la carrière de la personne salariée.</p>	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u>.</p> <p>Droit à un congé non payé pour obligations personnelles d'une durée maximale de trois mois, une seule fois au cours de la carrière de la personne salariée.</p> <p>Droit à un congé sans solde pour obligations personnelles, pour une durée de plus de trois mois sans excéder un an, une seule fois au cours de la carrière de la personne salariée.</p>
Congé pour déplacement	Aucune disposition comparable.	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils*</u>.</p> <p>La personne salariée tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui s'absente de sa résidence principale pendant 20 nuits dans une année financière a droit à 1 jour de congé payé. La personne salariée se voit créditer un jour de congé supplémentaire pour chaque tranche complète de 20 nuits passées à l'extérieur de sa résidence permanente, jusqu'à un maximum de 80 nuits supplémentaires.</p> <p>*Le seuil de 20 nuits varie légèrement d'une convention collective à l'autre.</p>
Obligations religieuses		Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u> .
Congé pour pratiques traditionnelles autochtones	Aucune disposition comparable.	<p>Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u>.</p> <p>Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, 15 heures de congé payé et 22,5 heures de congé non payé sont accordées chaque année financière à une personne salariée qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui</p>

		demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette. Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.
Congé pour cause de violence familiale	Aucune disposition comparable.	Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u> . Dispositions prévoyant 75 heures de congé payé par année financière.
Congé personnel et rajustement rétroactif ponctuel	Aucune disposition comparable.	Les conventions collectives (qui prévoit des congés payés équivalant à 15 heures pour des raisons personnelles) <u>s'appliquent aux membres civils</u> , en sus du rajustement rétroactif ponctuel suivant : Les membres civils auront droit à 15 heures supplémentaires de congé personnel à prendre durant l'année en cours.
Congé parental non payé et indemnités parentales	Congé parental standard d'un maximum d'un an	Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u> . Les membres civils auront accès à un congé parental standard (12 mois) ou prolongé (18 mois), selon leur province de résidence et leur programme d'assurance-emploi (c'est-à-dire l'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale).
Jours fériés payés	La GRC accorde 96 heures de jours fériés payés, ou 12 jours.	Les conventions collectives <u>s'appliquent aux membres civils</u> . La convention collective prévoit également 12 jours fériés payés.
Dispositions relatives à la réinstallation – <i>Réinstallation à la retraite</i>	La Directive sur la réinstallation de la GRC prévoit des dispositions et des avantages adaptés aux membres civils et aux membres réguliers. Elles offrent de meilleurs avantages que ceux de la Directive sur la réinstallation	Les conventions collectives <u>ne s'appliquent pas aux membres civils</u> . Les membres civils demeurent assujettis aux dispositions et aux droits prévus dans la Directive sur la réinstallation de la GRC en vigueur au moment de ladite réinstallation (et non aux dispositions

	<p>intégrée du CNM, destinés aux fonctionnaires fédéraux.</p>	<p>prévues par le CNM).</p> <p>Plus précisément, les membres civils conservent leurs droits de réinstallation à la retraite.</p>
<p>Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation</p>	<p>Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC</p> <p>Les indemnités varient si la personne salariée est en service au moment du décès, si le décès a lieu dans l'exercice des fonctions ou si elle est à la retraite.</p> <p>Jusqu'à 15 050 \$ pour couvrir les frais funéraires (les taux sont sujets à un examen par le Secrétariat du Conseil du Trésor) Possibilité d'un supplément de 7,9 % pour couvrir les frais d'un deuxième entrepreneur de pompes funèbres.</p> <p>Option d'achat d'une pierre tombale jusqu'à concurrence de 220 \$ et un entretien de celle-ci à perpétuité par la GRC.</p> <p>Les parcelles et les niches funéraires sont offertes gratuitement aux membres civils et aux personnes survivantes admissibles pour l'inhumation dans l'un des cimetières désignés de la GRC.</p>	<p>Les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC sont conservées dans la convention collective :</p> <p>Les membres civils demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation qui sont en vigueur au moment de toucher les avantages, conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC. L'employeur accepte également de consulter l'AFPC concernant toute modification à la politique.</p> <p>Les personnes salariées qui partent à la retraite continueront d'être admissibles aux avantages jusqu'à leur décès.</p>
<p>Conditionnement physique et mode de vie</p>	<p>Les dispositions relatives au conditionnement physique et au mode de vie permettent de s'absenter jusqu'à 60 minutes par semaine des fonctions normales pour pratiquer une activité physique.</p>	<p>Les dispositions relatives au conditionnement physique et au mode de vie sont conservées dans la convention collective :</p> <p>Lorsque les nécessités du service le permettent, la GRC continuera d'offrir aux membres civils la possibilité de s'absenter jusqu'à 60 minutes par semaine de leurs fonctions normales pour</p>

		pratiquer une activité physique, conformément à la politique applicable au moment de la demande.
Modalités de travail spéciales	La GRC n'a pas accès au congé avec étalement du revenu ni au congé de préretraite prévus dans la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor.	Des modalités de travail spéciales sont conservées hors convention collective. La GRC s'engage, au remplacement du système de paie pour les membres, à prévoir des modalités de travail spéciales pour les membres civils, assujetties aux conditions prévues dans la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor et en vigueur au moment de la demande.
Réaménagement des effectifs	La GRC dispose d'une directive relative au réaménagement des effectifs distincte de celle de l'administration publique centrale.	Les conventions collectives <u>ne s'appliquent pas aux membres civils.</u> Les membres civils demeurent assujettis aux dispositions et aux droits prévus dans la Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC en vigueur. La GRC accepte de consulter l'IPFPC concernant toute modification à cette directive. Plus précisément, l'IPFPC peut également demander une consultation avec la GRC concernant toute modification à la Directive.
Congés de maladie et gestion de l'incapacité	La GRC dispose d'un régime de congés de maladie sans restriction. La convention collective prévoit un système de congés accumulés.	Les conventions collectives <u>ne s'appliquent pas aux membres civils.</u> 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, pour la durée du protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, en ce qui a trait à l'examen des congés de maladie et de la gestion de l'incapacité pour les membres civils de la GRC.

<p>Mesures disciplinaires</p>	<p>Les membres civils sont assujettis au Code de conduite de la GRC et à la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>. La GRC conserve des dossiers personnels conformément au <i>Code</i> et à la <i>Loi</i>.</p>	<p>Les conventions collectives <u>ne s'appliquent pas aux membres civils</u>.</p> <p>Pour les membres civils dont le dossier comporte un avis de mesure disciplinaire, la GRC s'engage à fournir des directives à tout le personnel de supervision au moyen d'un message à l'échelle de l'organisation, exigeant l'examen des dossiers leur incombant pour s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques nationales de la GRC, y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manuel de la gestion des carrières, chapitre 2 (Évaluations du rendement), articles 1 et 5 • Manuel de gestion de l'information, chapitre 1.1 (Principes de bonne gestion de l'information), article 5.3.5 • Manuel de gestion de l'information, chapitre 2.2 (Ressources d'information de la catégorie d'employé de la fonction publique), article 7
<p>Postes associés : FLI-FSLS et FLI-FIT</p>	<p>Puisque l'intégration n'a toujours pas eu lieu, les normes de classification de SP ne s'appliquent pas aux postes des membres civils du groupe FLI. Ces postes ne sont appariés à aucun autre groupe professionnel de SP, mais plutôt « associés » à des groupes professionnels de SP. Le Conseil du Trésor demande à la GRC d'établir le tableau des salaires pour les groupes ayant des postes associés et d'en faire approuver la mise en œuvre par le Secrétariat du Conseil du Trésor.</p>	<p>Les taux de rémunération des postes FLI-FSLT seront conformes aux taux correspondants du groupe EG :</p> <p>FLI-FSLT-01 = EG-02 FLI-FSLT-02 = EG-04 FLI-FSLT-03 = EG-06 FLI-FSLT-04 = EG-07</p> <p>Taux de rémunération des postes FLI-FIT conformes aux taux correspondants du groupe GT :</p> <p>FLI-FIT-01 = CR-05 FLI-FIT-02 = GT-04 FLI-FIT-03 = GT-05 FLI-FIT-04 = GT-06</p>

Dispositions d'ordre administratif		
Indemnité de départ	Les politiques de la GRC relatives à l'indemnité de départ ont été archivées, tout comme celles de la fonction publique.	<p>Le libellé de la convention collective a été révisé pour inclure les membres civils de la GRC.</p> <p>Les dispositions archivées concernant l'indemnité de départ de la GRC sont incluses dans le protocole d'entente hors convention collective. L'indemnité de départ pour les membres civils qui démissionnent ou partent à la retraite a été éliminée le 31 mars 2012. Les dispositions historiques en vigueur avant le 31 mars 2012 sont annexées à ce protocole d'accord pour refléter le libellé pertinent au paiement différé.</p>
Autres dispositions (hors de la portée de l'entente)		
Régime de retraite	Le statut du régime de retraite ne fait pas partie de la convention collective. La nouvelle convention collective <u>ne modifie pas</u> les dispositions relatives au régime de retraite des membres civils. Les membres civils restent couverts par le régime de retraite de la GRC.	
Indemnisation en cas d'accident du travail	<p>La nouvelle convention collective <u>ne modifie pas</u> les dispositions relatives à l'indemnisation en cas d'accident du travail liées à Anciens Combattants Canada (ACC).</p> <p>Seul AAC peut déterminer si le problème de santé ou le décès de la personne salariée est lié à son service à la GRC ou causé par celui-ci, ainsi que la mesure dans laquelle le problème de santé ouvre droit à pension.</p>	
Mobilité de carrière au sein de la fonction publique	<p>La nouvelle convention collective <u>ne modifie aucunement</u> les droits de mobilité de carrière au sein de l'administration publique centrale. Les membres civils peuvent postuler des postes et en accepter au sein de celle-ci, mais ils doivent d'abord mettre fin à leur emploi et à leur statut de membre civil au sein de la GRC.</p> <p>Aux fins des processus de sélection à l'extérieur de la GRC, les membres civils sont considérés comme étant des « personnes employées dans la fonction publique ». Les membres civils peuvent postuler des postes annoncés et non annoncés, pourvu qu'il s'agisse de processus d'embauche ouverts aux « personnes employées dans la fonction publique ».</p>	