

SP-ESS et SP-TRL – Négociations collectives (réouverture de la convention collective EC/TR)

Le tableau ci-dessous présente les conditions de travail que vous conserverez et les nouvelles conditions de travail que vous aurez une fois cette entente de principe ratifiée.

Article	Ce que vous obtenez avec cette entente	Notes
Avantages maintenus et éléments prioritaires déterminés dans le sondage sur les négociations auprès des MC		
Congés de maladie, accidents du travail et gestion de l'invalidité	<p>Les MC conserveront ces avantages sociaux.</p> <p>Un comité mixte sera mis sur pied dans les 120 jours suivant la date d'entrée en vigueur des conventions collectives (CC) pour commencer à examiner les écarts dans l'application de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • congés de maladie; • congé pour accident du travail; • droits en matière de gestion de l'incapacité; <p>et parlera des options pour les moderniser.</p>	<i>FNP et SCFP ont également inclus dans leur convention collective, la création d'un comité mixte (le nombre de comités reste à déterminer).</i>
Dotation	<p>Un comité de réflexion MC sur la dotation en personnel MC a été mis sur pied pour examiner les questions liées à la dotation en personnel MC et à leur développement de carrière. Ce comité de réflexion MC s'efforcera d'identifier des solutions et des recommandations.</p> <p>Les parties achèveront leurs travaux d'ici le 21 juin 2026, sauf si elles en conviennent autrement d'un commun accord.</p>	<i>La dotation en personnel est laissée à la seule discrétion de l'employeur et ne fait pas l'objet de négociations, mais l'équipe de négociation a négocié la création d'un comité de réflexion MC – une première pour les syndicats de MC qui abordent cette question.</i>
Droits prévus en matière de congé annuel et de congé	<ul style="list-style-type: none"> • Les MC conserveront leurs crédits de congé annuel non utilisés et acquis (solde) en fonction des semaines de 40 heures travaillées, avant une date 	

<p>unique et Liquidation des crédits de congé existants et Report de congés annuels</p>	<p>conjointement déterminée après la signature de la CC.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le droit des membres à l’accumulation des crédits de congé annuel en vigueur le jour précédant immédiatement une date conjointement déterminée après la date de signature de la CC, sera maintenu. Ces membres conserveront leur droit aux congés annuels jusqu’à leur seuil d’anniversaire de service. • Les membres bénéficieront d’un crédit supplémentaire unique de quarante (40) heures de congé annuel, et ces heures pourront être reportées. • Les membres en congé de maladie prolongé payé pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou plus cesseront d’accumuler des crédits de congé annuel. <p>Report de 400 heures pendant deux (2) ans (jusqu’au 31 mars 2027) des crédits de congé annuel. Après la prolongation du plafond de congés pouvant être reportés, le plafond de report revient à 262,5 heures pour les ESS et à 225 heures pour les TRL; l’excédent devra être encaissé.</p> <p>CC – Calendrier d’accumulation des congés annuels</p> <p>0–7 années de service : 15 jours 7–16 années de service : 20 jours 16–17 années de service : 22 jours 17–18 années de service : 23 jours 18–27 années de service : 25 jours 27–28 années de service : 27 jours 28 années et plus de service : 30 jours</p>	
<p>Régime de réinstallation</p>	<p>Les MC continueront de suivre la Directive sur la réinstallation de la GRC. Les MC qui avaient été réinstallé·es aux frais de la Couronne (ou qui le seront) conserveront le droit à un déménagement de retraite payé.</p> <p>La GRC consultera l’Association pour tout changement envisagé.</p>	<p><i>La Directive sur la réinstallation des EC/TR est la directive du Conseil national mixte (CNM).</i></p> <p><i>Les MC de la GRC sont déjà</i></p>

		<i>assujett·es à la plupart des autres directives du CNM, telles que la Directive sur les voyages et la Directive sur le service extérieur.</i>
Régime de réaménagement des effectifs	Les MC conserveront la Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC.	
Condition physique et mode de vie	Les MC conserveront ces avantages sociaux. Les dispositions relatives à la condition physique et au mode de vie autorisent un maximum hebdomadaire de 60 minutes d'absence du travail normal pour une activité physique.	
Durée du travail et pauses	La semaine de travail des MC sera convertie en une semaine de travail de 37,5 heures, avec deux périodes de repos de 15 minutes chacune pour chaque jour normal.	<i>Alors que vous travailliez 40 heures par semaine pour le même salaire annuel que les e.f.p. de votre classification, vous travaillerez désormais 37,5 heures, ce qui se traduira par un taux de rémunération horaire plus élevé. Cela veut dire que vos taux d'heures supplémentaires et autres calculs horaires sont désormais plus élevés.</i>
Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation	Les MC conserveront ces avantages sociaux. Les droits concernant la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC varient selon que le/la membre était en service au moment de son décès, qu'il/elle est décédé·e dans l'exercice de ses fonctions ou qu'il/elle a pris sa retraite.	<i>L'employeur accepte également de consulter l'Association au sujet de toute modification envisagée à cette politique, excluant les ajustements établis en fonction de l'indice des prix à la consommation qui seront automatiques.</i>

<p>Procédure de règlement des griefs</p>	<p>Le libellé propre aux MC est inclus dans la CC respective.</p> <p>Les CC des EC et des TR contiendront un libellé particulier sur les griefs, applicable uniquement aux SP-ESS et aux SP-TRL. Il donne accès au renvoi des griefs à l'arbitrage conformément aux dispositions de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>.</p> <p>Les MC qui se sentent lésé-es 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 ordres permanents du commissaire ont le droit de présenter un grief en vertu de la partie III de la <i>Loi sur la GRC</i>.</p>	
<p>Mesures disciplinaires</p>	<p>Les MC sont assujetti-es au <i>Code de conduite</i> de la GRC et à la <i>Loi sur la GRC</i>. La GRC conserve les dossiers du personnel conformément au Code et à la Loi.</p>	<p><i>Pour les MC dont le dossier de travail contient un avis de mesure disciplinaire, le personnel de supervision est tenu d'examiner le dossier de travail pour supprimer les mesures disciplinaires conformément aux politiques nationales de la GRC.</i></p>
<p>Congés payés ou non payés pour d'autres motifs</p>	<p>Les MC continueront à avoir droit au congé payé pour d'autres motifs dans des circonstances particulières qui n'existent pas dans les CC de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pour aider au déménagement d'un parent veuf ou d'une sœur ou d'un frère orphelin de leur famille ou de celle de leur conjoint-e ou conjoint-e de fait; ou ● pour rendre visite à une personne gravement malade dont un-e médecin praticien-ne a officiellement constaté l'état de santé. 	<p><i>À part les cas décrits dans les CC des EC ou des TR, les MC peuvent également demander un congé payé pour ces deux cas, qui étaient accessibles actuellement dans leurs conditions de travail.</i></p>
<p><u>NOUVEAU</u> : Différents types de congés et autres conditions de travail auxquels les MC ont désormais droit (cette liste n'est pas exhaustive). Les CC s'appliqueront désormais aux MC.</p>		

<p>Droit au congé unique</p>	<p>Les MC bénéficient d'un droit unique à 37,5 heures (5 jours) de congé annuel payé à leur entrée dans les CC, conformément aux dispositions relatives au congé annuel.</p>	<p><i>À condition que les MC aient 2 ans de service.</i></p>
<p>Congé personnel payé</p>	<p>Les MC auront désormais droit au congé personnel payé de 15 heures (2 jours). Ce droit est rétroactif pour la période 2024-2025 jusqu'au 31 mars 2026.</p>	
<p>Développement de carrière</p>	<p>En plus du programme A250 existant, les MC auront désormais droit à un congé protégé dans la CC à des fins précises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de promotion professionnelle • Congé de perfectionnement professionnel • Congé pour participer à des congrès et à des conférences 	
<p>Congé payé pour obligations familiales</p>	<p>Les MC auront désormais droit à un nouveau congé payé pour obligations familiales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour conduire un membre de leur famille à des rendez-vous médicaux ou dentaires, ou à des rendez-vous avec les autorités scolaires ou les agences d'adoption; • pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de leur famille; • pour s'occuper de leur enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie; • pour rendre visite à une personne de leur famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie. 	<p><i>La famille se définit comme suit : parents (ou encore beaux-parents ou parents d'accueil), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, conjoint-e (y compris le/la conjoint-e de fait)¹, enfant (y compris l'enfant du/de la conjoint-e de fait), enfant en famille d'accueil ou en tutelle de l'employé-e, grands-parents², petit-enfant, parent-e qui vit chez l'employé-e ou chez qui l'employé-e vit en permanence ou personne qui tient lieu de parent-e pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e, enfants</i></p>

¹ Dans le cas des TRL, le/la conjoint-e de fait doit résider avec l'employé-e.

² Dans le cas des TRL, ce doit être les grands-parents de l'employé-e.

		<p><i>du/de la conjoint-e, les parents du/de la conjoint-e ou du/de la conjoint-e de fait ou tout-e autre parent-e à l'égard duquel/de laquelle l'employé-e a une obligation de diligence, qu'ils ou elles résident avec l'employé-e.</i></p>
<p>Congé de deuil</p>	<p>Jusqu'à 7 jours civils peuvent être pris en 2 périodes non consécutives, pour un maximum de 5 jours ouvrables au total. Jusqu'à 3 jours de congé payé peuvent être pris pour les déplacements qu'occasionne le décès. La définition de la famille est plus large.</p>	<p><i>Auparavant, vous n'aviez que 3 jours.</i></p> <p><i>La famille se définit comme suit : parents (ou encore beaux-parents ou parents d'accueil), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, conjoint-e (y compris le/la conjoint-e de fait)³), enfant (y compris l'enfant du/de la conjoint-e de fait), enfant en famille d'accueil ou en tutelle de l'employé-e, grands-parents, petit-enfant qui vit chez l'employé-e ou chez qui l'employé-e vit en permanence ou personne qui tient lieu de parent-e pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e, enfants du/de la conjoint-e, parents du/de la conjoint-e, beau-fils ou belle-fille.</i></p>

³ Dans le cas des TRL, le/la conjoint-e de fait doit résider avec l'employé-e.

Congé pour pratiques traditionnelles autochtones	Les MC qui se déclarent autochtones et qui demandent un congé pour s’adonner à des pratiques autochtones traditionnelles peuvent bénéficier de 15 heures de congé payé et de 22,5 heures de congé non payé par exercice financier pour s’adonner à des activités terrestres telles que la chasse, la pêche et la récolte.	
Congé pour cause de violence familiale	Les MC auront désormais droit à un congé payé d’au plus 75 heures par exercice financier dans de telles circonstances.	
Congé payé de sélection du personnel	Les MC ont maintenant droit à un congé payé pour prendre part à un processus de sélection du personnel pour un poste dans la fonction publique.	
Statut des congés de voyage	L’employé-e qui doit se déplacer en dehors de sa zone d’affectation pour vaquer aux affaires du gouvernement et qui est éloigné de sa résidence permanente pendant 20 nuits par exercice financier peut bénéficier d’un jour de congé payé, plus des jours supplémentaires si le nombre de nuits est supérieur à 20.	
Congé non payé pour s’occuper d’enfants d’âge préscolaire ou s’occuper de la famille	La CC prévoit un congé non payé pour s’occuper de la famille immédiate, telle qu’elle est définie dans la CC.	<p><i>Auparavant, vous n’aviez que 3 jours, et le congé se limitait aux enfants d’âge préscolaire.</i></p> <p><i>La famille se définit comme suit : parents (ou encore beaux-parents ou parents d’accueil), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, conjoint-e (y compris le/la conjoint-e de fait)⁴), enfant (y compris l’enfant du/de la conjoint-e de fait), enfant en famille d’accueil ou en tutelle de</i></p>

⁴ Dans le cas des TRL, le/la conjoint-e de fait doit résider avec l’employé-e.

		<i>l'employé-e, grands-parents, petit-enfant qui vit chez l'employé-e ou chez qui l'employé-e vit en permanence ou personne qui tient lieu de parent-e pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.</i>
Congé non payé pour convenance personnelle (EC) /pour obligations personnelles (TR)	L'employé-e a droit à un congé non payé pour des raisons personnelles et peut le prendre deux fois au cours de sa carrière.	<i>Auparavant, vous ne pouviez le faire qu'une seule fois dans votre carrière.</i>
Congé non payé pour proches aidants	Vous aurez désormais droit à un congé non payé pendant que vous percevez des prestations d'assurance-emploi : <ul style="list-style-type: none"> ● Prestations de soins de compassion : 26 semaines ● Prestations pour proches aidants d'enfants : 35 semaines ● Prestations pour proches aidants d'adultes : 15 semaines 	
Heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Taux de 1,5 fois pour les 7,5 premières heures et de 2 fois pour toutes les heures au-delà de 7,5 heures, y compris les jours désignés comme des jours fériés payés. ● Taux de 1,5 fois le 1^{er} jour de repos, et de 2 fois pour chaque heure consécutive suivante. ● Taux de 2 fois le 2^e jour de repos. 	<i>Votre taux horaire pour le calcul des heures supplémentaires est plus élevé, car votre semaine de travail est maintenant de 37,5 heures.</i>
Primes de quarts	2,25 \$ de prime de poste par heure pour chaque heure travaillée entre 16 h et 8 h (y compris les heures supplémentaires)	<i>Jusqu'à 2 \$</i>

<p>Recours relatif à la mise en œuvre des conventions collectives</p>	<p>L'employeur dispose de 180 jours pour mettre en œuvre les changements concernant les éléments de la rémunération, tels que les primes, les indemnités, les primes d'assurance et les modifications des taux des heures supplémentaires. S'il ne se conforme pas à cette exigence et ne respecte pas cette échéance, les MC auront droit à un paiement unique de 200 \$ et disposeront d'un recours en vertu de la CC.</p>	<p><i>Auparavant, les MC n'avaient pas accès à ce type de recours.</i></p>
<p>Protocole d'entente concernant les employé-es de la GRC</p>	<p>Le protocole d'entente a mis l'accent sur les mesures de transition protégées en cas d'intégration des MC. Ce protocole d'entente existe depuis 2019, mais il ne faisait pas partie des CC des membres EC et TR.</p>	<p><i>Les conditions de travail des MC feront désormais partie des CC, sauf indication contraire, ce qui protégera ces conditions en cas d'intégration.</i></p>
<p>Questions d'ordre administratif (aucune modification de vos conditions de travail actuelles)</p>		
<p>Indemnité de départ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le libellé de la CC a été révisé pour inclure les MC de la GRC. • Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la GRC qui ont été archivées sont incluses dans le protocole d'entente, séparé de la CC. L'indemnité de départ des MC en cas de démission et de départ à la retraite a été supprimée le 31 mars 2012. Les dispositions historiques en vigueur avant le 31 mars 2012 sont annexées au présent protocole d'entente à des fins de référence en cas de paiement différé. 	
<p>Taux de rémunération annuel</p>	<p>Les taux de rémunération propres aux SP-ESS et aux SP-TRL, basés sur les taux des membres EC et TR depuis plusieurs années, seront inclus dans les CC.</p>	