

La présente convention s'applique à la classification suivante :

Code	Groupe
[999]	Membres réguliers et réservistes de la GRC

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 av. Laurier O
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2021
Numéro de catalogue : BT42-999/2023F-PDF
ISBN : 978-0-660-69684-3

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à :
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

La Fédération de la police nationale
www.npf-fpn.com



Table des matières

Chapitre I : généralités.....	1
Article 1 : objet et portée de la convention.....	1
Article 2 : interprétation et définitions	1
Article 3 : champ d'application.....	9
Article 4 : sûreté de l'État	9
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	9
Article 6 : responsabilités de la direction	9
Article 7 : ententes du Conseil national mixte	10
Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail.....	10
Article 8 : reconnaissance.....	10
Article 9 : information	11
Article 10 : précompte des cotisations syndicales	11
Article 11 : utilisation des installations de l'employeur	11
Article 12 : représentants des membres	12
Article 13 : comité consultatif de la Caisse fiduciaire de bienfaisance	12
Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de la FPN	13
Article 15 : procédure de règlement de griefs.....	15
Article 16 : élimination de la discrimination	20
Article 17 : élimination du harcèlement sexuel.....	20
Article 18 : consultation mixte	20
Article 19 : santé et sécurité	20
Article 20 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	21
Chapitre III : conditions de travail	21
Article 21 : heures de travail	21
Article 22 : intervention opérationnelle	25
Article 23 : jours fériés désignés payés.....	27



Article 24 : pratique religieuse.....	28
Chapitre IV : rémunération pour services supplémentaires	29
Article 25 : heures supplémentaires	29
Article 26 : rappel.....	31
Article 27 : devoir de comparution en lien avec l'exercice de fonctions	32
Article 28 : temps de déplacement et transport.....	33
Article 29 : primes.....	34
Chapitre V : rémunération.....	35
Article 30 : administration de la paye	35
Article 31 : rémunération d'intérim	36
Article 32 : indemnité de départ	38
Article 33 : droits d'adhésion.....	39
Chapitre VI : indemnités.....	40
Article 34 : indemnité aux moniteurs sur le terrain	40
Chapitre VII : congé payé.....	40
Article 35 : congé payé, généralités	40
Article 36 : congé annuel payé	41
Article 37 : congé de comparution pour des raisons non liées aux fonctions	44
Article 38 : congé payé pour obligations familiales.....	44
Article 39 : congé pour raisons familiales	45
Article 40 : congé de deuil.....	46
Article 41 : journée du mieux-être.....	47
Article 42 : congés payés pour d'autres motifs	47
Chapitre VIII : congé non payé	47
Article 43 : congé non payé, généralités	47
Article 44 : congé de maternité non payé	48
Article 45 : congé parental non payé.....	51



Article 46 : congé non payé pour raisons familiales	58
Article 47 : congé non payé pour convenance personnelle	59
Article 48 : congé non payé pour réinstallation du conjoint	59
Article 49 : congé d'études non payé	59
Article 50 : congé non payé pour d'autres motifs	61
Chapitre IX : membres à temps partiel.....	61
Article 51 : définition	61
Article 52 : général.....	61
Article 53 : heures additionnelles	61
Article 54 : pauses-repas.....	61
Article 55 : absence régulière permise.....	62
Article 56 : paye pour services supplémentaires	62
Article 57 : heures supplémentaires	62
Article 58 : prime de poste	62
Article 59 : congé de deuil.....	62
Article 60 : indemnité de départ	62
Article 61 : jours fériés désignés payés.....	63
Article 62 : congé annuel.....	63
Chapitre X : réservistes	64
Article 63 : procédure de règlement des griefs	64
Article 64 : heures de travail	69
Article 65 : rémunération et indemnités.....	70
Article 66 : congé.....	73
Article 67 : autres avantages sociaux et rajustements salariaux	73
Chapitre XI : durée	73
Article 68 : modification de la convention	73
Article 69 : durée de la convention	73
Appendice A.....	75



Taux de rémunération annuels des membres réguliers et réservistes de la GRC	75
Appendice B	90
Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des membres de la GRC à l'aide de l'élaboration conjointe d'un cadre de mieux-être pour les membres	90
Appendice C	91
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention collective	91
Appendice D	92
Protocole d'entente conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») concernant un examen du cadre des indemnités de la Gendarmerie royale du Canada (« GRC »).....	92
Appendice E	93
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») en ce qui concerne certaines indemnités versées par des administrations provinciales, territoriales ou municipales, ou par l'employeur.	93



Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet le maintien d'une relation harmonieuse et mutuellement avantageuse entre les parties et l'établissement de certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et de favoriser le bien-être des Membres de l'unité de négociation ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, une relation de travail efficace à tous les niveaux de la GRC auxquels appartiennent les Membres de l'unité de négociation.

Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« absence du travail (ADT) » (time off work [TOW])

désigne la période durant laquelle un Membre n'est pas en service, ce qui exclut la période d'absence régulière permise (ARP) ou d'un jour férié désigné payé (JFDP), mais inclut les jours de congé supplémentaires qui découlent de la demande du Membre de travailler selon un horaire de travail variable;

« absence régulière permise (ARP) » (regular time off [RTO])

désigne la période de vingt-quatre (24) heures de temps libre, sans restriction, sous réserve des exigences liées aux fonctions et responsabilités de la GRC, qui commence à 0 h 1 et finit à 24 h;

« besoin de service soudain » (sudden duty requirement)

désigne une situation imprévue qui survient au cours d'une période visée par un préavis suffisant qui aura une incidence négative sur la qualité du service si rien n'est fait;

« bloc de travail » (work block)

désigne la période de quarts de travail prévus qui commence par le premier quart de travail suivant une période d'absence régulière permise (ARP) et finit avec la dernière période d'absence régulière permise (ARP) prévue;

« circonstance exceptionnelle » (exceptional circumstance)

désigne des situations imprévues qui exigent la prestation continue de services de police essentiels, la poursuite de processus continus, la gestion efficace des urgences ou la réparation urgente d'équipement. Ces situations peuvent entre autres comprendre les éclosions de maladies, les écrasements d'avions, l'entrée de navires étrangers en eaux canadiennes, les enquêtes criminelles majeures ou les poursuites avec des chiens policiers. En ce qui concerne les réparations urgentes d'équipement, il peut s'agir de biens comme des véhicules policiers, des ordinateurs visés par une défaillance du système ou de dispositifs de télécommunications;

« circonstance extrême » (extreme circumstance)

désigne des situations imprévues comme des catastrophes naturelles, des incendies, ou des situations où le respect du nombre maximal d'heures de travail pourrait nuire aux opérations. Ces situations peuvent entre autres comprendre les conditions météorologiques extrêmes comme les tempêtes de verglas, les tornades, les tremblements de terre ou les inondations, les attaques terroristes, les confrontations avec des policiers, les prises d'otages ainsi que les épidémies et pandémies;

« classification ou grade d'attache » (substantive classification/rank)

désigne le groupe et la classification ou grade auquel un Membre de l'unité de négociation a été nommé ou déployé en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, autrement que dans le cadre d'une affectation intérimaire;

« congé » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail par un Membre pendant ses heures de travail normales;

« congé compensatoire » (lieu time off [LTO])

désigne un congé payé au lieu d'un paiement en argent pour des heures supplémentaires, un rappel, un devoir de comparution, un temps de déplacement, des primes et le droit lié à l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate/disponibilité opérationnelle;

« conjoint » (spouse)

sera interprété, s'il y a lieu, comme le « conjoint de fait », sauf aux fins des *Directives sur le service extérieur*, auquel cas la définition du terme « conjoint ou conjoint de fait » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur*;

« conjoint de fait » (common law)

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec le Membre;

« cotisations syndicales » (membership dues)

désigne les cotisations établies en vertu de la constitution de la FPN et des cotisations payables par les Membres de l'unité de négociation en raison de leur appartenance à la FPN. Elles ne comprennent pas de droits d'entrée, de primes d'assurance ou de droits spéciaux;

« CRTESPF » (FPSLREB)

désigne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;

« emploi continu » (continuous employment)

désigne la somme des périodes d'emploi suivantes, pourvu que la pause entre les périodes ne dépasse pas trois (3) mois civils, à l'exclusion des périodes de non-emploi pendant l'enrôlement à titre de cadet :

1. dans la GRC en tant que membre ou employé civil temporaire (ECT);
2. dans les périodes d'emploi dans la fonction publique, y compris dans les Forces armées canadiennes;
3. dans les périodes d'emploi choisies au sein d'un service de police provincial ou municipal qu'a absorbé la GRC.

Remarques :

1. Cette définition est principalement utilisée afin de calculer l'indemnité de départ et ne doit pas être confondue avec le service continu.
2. Les périodes d'emploi à temps partiel doivent être converties en périodes de temps plein équivalentes.
3. La définition du terme « fonction publique » prévue dans la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) s'applique (cette définition se trouve à la partie H : dispositions sur le congé payé).

« employeur » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor ainsi que toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor, y compris au sein de la GRC;

« **FPN** » (**NPF**)

désigne la Fédération de la police nationale;

« **gendarme spécial** » (**special constable**)

désigne toute personne ayant été nommée au grade de gendarme spécial depuis le 30 juin 1988;

« **GRC** » (**RCMP**)

désigne la Gendarmerie royale du Canada;

« **heures de travail supplémentaires** » (**additional hours of work**)

désigne les heures travaillées approuvées, avant ou après un quart de travail prévu, durant les jours d'absence du travail (ADT), un jour férié désigné payé (JFDP), ou d'une absence régulière permise (ARP);

« **heures supplémentaires** » (**overtime**)

désigne les heures autorisées qui excèdent les heures prévues de travail du Membre et du travail autorisé au-delà d'une semaine de travail de quarante (40) heures pour un réserviste;

« **horaire de travail variable** » (**variable hours of work**)

désigne une modalité de travail en vertu de laquelle un Membre affecté à un travail de jour qui en fait la demande et sous réserve de l'approbation de l'employeur, peut s'acquitter de ses obligations de travail de quatre-vingts (80) heures (aux deux (2) semaines) en moins de dix (10) jours ouvrables. Les jours de congé supplémentaires qui découlent d'un horaire de travail variable sont définis comme une absence du travail (ADT) et pas comme une absence régulière permise (ARP);

« **indemnité** » (**allowance**)

désigne une rémunération payable pour des fonctions spéciales ou de fonction qu'un Membre est tenu d'exécuter en plus de ses fonctions ordinaires, ou pour l'exécution de fonctions à un endroit désigné précis;

« **jour** » (**day**)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1;

« **jour civil** » (**calendar day**)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1;

« jours fériés désignés payés (JFDP) » (designated paid holidays [DPH])

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention.

« libération » (discharge)

désigne la cessation d'emploi d'un Membre, comme un départ à la retraite en vue de toucher une pension ou une démission;

« lieu adéquat » (suitable location)

aux fins des pauses-repas, comprend, sans s'y limiter, une salle de repos, une aire de repos, un restaurant, une cafétéria, une salle à manger, un poste de travail, un véhicule ou tout autre lieu offrant un accès à des toilettes;

« lieu de travail » (work site)

désigne le lieu où un Membre de l'unité de négociation exerce ordinairement les fonctions de son poste et, dans le cas d'un Membre de l'unité de négociation dont les fonctions sont de nature itinérante, l'immeuble où il retourne pour rédiger ou présenter ses rapports, et où sont exécutées les autres tâches administratives liées à son poste;

« LRTSPF » (FPSLRA)

désigne la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;

« Membre » (Member)

désigne les membres réguliers et les membres nommés à titre de gendarme spécial de la GRC;

« Membre de l'unité de négociation » (Member of the bargaining unit)

désigne les membres de la GRC qui ont un grade inférieur à celui d'inspecteur et les réservistes;

« mise en disponibilité » (layoff)

désigne la cessation d'emploi d'un Membre en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;

« période de paye » (pay period)

désigne la période de deux (2) semaines qui commence à 0 h 1 le jeudi et finit quatorze (14) jours plus tard, le mercredi à 24 h;

« personne à charge » (dependant)

désigne une personne autre qu'un Membre de l'unité de négociation, demeurant avec un Membre de l'unité de négociation, à sa résidence principale dans ce district, qui est :

- a. le conjoint ou la conjointe, ou le conjoint ou la conjointe de fait du Membre de l'unité de négociation;
- b. une personne à l'égard de laquelle le Membre de l'unité de négociation a le droit de réclamer une exemption personnelle en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- c. un enfant biologique, un enfant d'un autre lit, un enfant adopté ou un enfant en tutelle d'un Membre de l'unité de négociation, qui n'est pas marié, qui n'a pas encore vingt-cinq (25) ans et qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement reconnu.

« quart de travail » (shift)

désigne la période au cours de laquelle le Membre de l'unité de négociation est censé être en service;

« redéploiement » (redeployment)

désigne l'affectation temporaire d'un Membre, qui peut comprendre un changement à l'horaire de travail, pendant des heures de travail prévues en lien avec une opération importante, une urgence déclarée, une circonstance extrême, un événement à risque élevé ou un incident majeur;

« rémunération » (remuneration)

désigne la paye et les indemnités;

« réserviste » (reservist)

désigne une personne nommée à la réserve en vertu du paragraphe 7(2) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*;

« salaire » (salary)

désigne un taux de rémunération annuel qui ne comprend aucune indemnité ou d'autres types de rémunérations;

« service à la GRC » (service with the RCMP)

désigne toutes les périodes d'emploi à la GRC en tant que membre régulier, membre civil, employé civil temporaire et gendarme spécial (g. s.), et aux fusions de services policiers conclues dans le cadre d'un accord écrit avec Sécurité publique Canada. Cette définition doit uniquement être utilisée pour le calcul de l'indemnité provisoire pour gendarme supérieur (IPGS), de la prime d'ancienneté annuelle (PAA) et des congés non payés, conformément aux articles 47, 48, 49 et 50 et au paragraphe 46.07 en vertu duquel un Membre doit avoir effectué deux (2) années de service à la GRC;

« service continu » (continuous service)

désigne des périodes de service consécutives dans la fonction publique, au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), y compris le service à la GRC et dans les Forces armées canadiennes.

Remarques :

1. Le service continu ne doit pas être confondu avec l'emploi continu. Cette définition est utilisée afin d'établir le taux salarial au moment de la nomination, le droit à une augmentation salariale et les droits à congé annuel. À cette fin, un jour férié désigné payé est considéré comme une journée de rémunération, et pas comme un arrêt du service continu.

2. Les membres qui proviennent ou relèvent d'employeurs distincts n'obtiennent pas nécessairement le même traitement que s'ils étaient transférés d'un ministère du Conseil du Trésor (CT) à un autre. Les employeurs distincts peuvent avoir leurs propres conditions d'emploi, qui peuvent refléter ou pas celles du CT.

« service discontinu » (discontinuous service)

désigne la période de service continu qui est interrompue par une cessation d'emploi d'au moins un jour;

« tarif et demi » (time and one-half)

désigne une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire du Membre de l'unité de négociation;

« tarif normal » (straight-time rate)

désigne le taux de rémunération horaire du Membre de l'unité de négociation;

« taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay)

désigne le salaire annuel d'un Membre de l'unité de négociation divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);

« taux de rémunération horaire » (hourly rate of pay)

désigne le salaire annuel divisé par le facteur 2 087,04;

« taux de rémunération quotidien » (daily rate of pay)

désigne le salaire annuel divisé par 260,88, ce qui correspond au nombre moyen de jours de travail au cours d'une année;

« tarif double » (double time)

désigne le double (2) du taux de rémunération horaire du Membre de l'unité de négociation;

« travail de jour » (day work)

désigne une période de travail prévue de cinq (5) journées normales par semaine, du lundi au vendredi, de 6 h 1 à 18 h, pour un total de quarante (40) heures avec une absence régulière permise (ARP) le samedi et le dimanche;

« travail par quarts » (shift work)

désigne la pratique d'emploi conçue pour utiliser le format horaire de vingt-quatre (24) heures, qui prévoit les horaires de travail en fonction desquels les Membres de l'unité de négociation effectuent des quarts de travail par rotation, plutôt que d'être affectés à un travail de jour ou à un horaire de travail variable;

« unité d'appartenance » (home unit)

désigne l'emplacement courant à partir duquel un Membre s'acquitte des fonctions propres à son poste;

« urgence déclarée » (declared emergency)

désigne une situation urgente et critique temporaire, autre qu'un événement spécial, et qui exige des ressources additionnelles pour assurer le maintien de la loi, de la paix et de l'ordre ou la sécurité des personnes, des biens et/ou des collectivités;

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a. si elles sont définies dans la LRTSPF, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi;
- et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la LRTSPF, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à la FPN, aux Membres de l'unité de négociation et à l'employeur.

3.02 Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

3.03 Dans la présente convention, les expressions désignant un Membre, un Membre de l'unité de négociation, un réserviste ou le genre masculin ou féminin s'entendent de tous les Membres de l'unité de négociation, quel que soit leur sexe.

Article 4 : sûreté de l'État

4.01 Rien dans la présente ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux Membres de l'unité de négociation assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 La convention collective l'emporte sur les dispositions incompatibles de politiques, de suppléments ou d'autres règles établies ou actuellement en vigueur à la GRC.

6.02 Sauf dans la mesure indiquée, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité de l'employeur ou des personnes chargées d'exercer des responsabilités de gestion au sein de la GRC, y compris le droit ou l'autorité du commissaire de la GRC d'assurer l'efficacité des opérations policières.

6.03 Les parties agiront de façon raisonnable, de bonne foi et non de manière arbitraire dans l'administration de la présente convention et d'une manière conforme à toute autre loi ou instrument législatif pertinent.

Article 7 : 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, ont été ou peuvent être établies en application d'une loi stipulée à l'alinéa 113b) de la LRTSPF.

7.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en vertu de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

7.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- *Directive sur la prime au bilinguisme;*
- *Directive sur l'aide au transport quotidien;*
- *Directives sur le service extérieur;*
- *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;*
- *Directive sur la santé et la sécurité au travail;*
- *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;*
- *Directive sur les voyages.*

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourraient s'ajouter à cette liste.

7.04 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément à la clause 15.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail

Article 8 : reconnaissance

8.01 L'employeur reconnaît la FPN comme l'agent négociateur unique de tous les Membres de l'unité de négociation décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 12 juillet 2019.

Article 9 : information

9.01 L'employeur convient de fournir tous les mois à la FPN le nom, la division, l'affectation, le numéro régimentaire et le grade de chaque Membre de l'unité de négociation.

9.02 L'accès à la version électronique de la présente convention sera accordé aux Membres de l'unité de négociation. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible, irréalisable ou sur demande, un Membre de l'unité de négociation reçoit une copie imprimée de la convention collective.

Article 10 : précompte des cotisations syndicales

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'employeur retient un montant de la paye deux (2) fois par mois de tous les Membres de l'unité de négociation. Si la rémunération d'un Membre de l'unité de négociation pour une période de paye de quinzaine donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé de réaliser des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 Les cotisations sont déduites deux (2) fois par mois conformément aux calendriers fournis par la FPN et sont administrées conformément à la *Directive sur les cotisations syndicales* du Conseil du Trésor.

10.03 N'est pas assujéti au présent article tout Membre de l'unité de négociation qui convainc la FPN du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration sous serment qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration du Membre de l'unité de négociation soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. La FPN informe l'employeur selon le cas.

10.04 Les sommes retenues conformément au paragraphe 10.02 doivent être versées par paiement électronique au contrôleur de la FPN dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails identifiant chaque Membre de l'unité de négociation et précisant les retenues faites en son nom.

10.05 La FPN convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du paragraphe 10.01, 10.02 ou 10.03, sauf dans le cas de toute réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite à la somme de l'erreur.

Article 11 : utilisation des installations de l'employeur

11.01 Un espace raisonnable sur les panneaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris des tableaux électroniques, s'il y en a, est mis à la disposition de la FPN pour qu'elle y publie des avis officiels. La FPN s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts

ou à ceux de ses représentants. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de la FPN, y compris des listes des représentants de la FPN et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

11.02 La FPN doit fournir à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'aviser dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

11.03 Les représentants de la FPN peuvent être autorisés à accéder aux installations de l'employeur pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par l'employeur. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses installations et cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable.

Article 12 : représentants des membres

12.01 L'employeur reconnaît à la FPN le droit de nommer ou de désigner des Membres de l'unité de négociation à titre de représentants.

12.02 La FPN et l'employeur doivent s'efforcer de déterminer en concertation l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme de l'organisation, ainsi que du nombre et de la répartition des Membres de l'unité de négociation dans les lieux de travail. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

12.03 La FPN doit communiquer par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.

12.04 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet de plaintes urgentes déposées par des Membres de l'unité de négociation ou pour assister à des réunions avec l'employeur que celui-ci a convoquées. Le superviseur ne doit pas refuser une telle autorisation sans motif raisonnable. Dans la mesure du possible, le représentant doit signaler son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales. Un Membre de l'unité de négociation ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il obtient l'autorisation de quitter son travail en vertu de cet article.

Article 13 : comité consultatif de la Caisse fiduciaire de bienfaisance

13.01 Avant de nommer l'« autre membre » du comité consultatif de la Caisse fiduciaire de bienfaisance en vertu du paragraphe 50(1) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, le commissaire doit consulter la FPN.

Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de la FPN

Plaintes déposées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral conformément au paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

14.01 Lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) alléguant une violation de l'article 157, des alinéas 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accordera un congé payé :

- a. à un Membre de l'unité de négociation qui dépose une plainte en son propre nom auprès de la CRTESPF;
- b. à un Membre de l'unité de négociation qui agit au nom d'un Membre qui dépose une plainte ou qui intervient au nom de la FPN pour déposer une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé à un Membre de l'unité de négociation qui représente la FPN dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, ainsi qu'à un Membre de l'unité de négociation qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé payé à un Membre de l'unité de négociation cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et à un Membre de l'unité de négociation cité comme témoin par un Membre de l'unité de négociation ou par la FPN.

Audiences devant un conseil d'arbitrage et processus substitutif de résolution des différends

14.04 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable de Membres de l'unité de négociation qui représentent la FPN devant un conseil d'arbitrage ou dans le cadre d'un processus substitutif de résolution des différends.

14.05 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé payé à un Membre de l'unité de négociation cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et un congé payé à un Membre cité comme témoin par la FPN.

Arbitrage

14.06 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé payé à un Membre de l'unité de négociation qui est :

- a. partie à l'arbitrage;
- b. le représentant d'un Membre de l'unité de négociation se constituant partie à l'arbitrage;
ou
- c. un témoin convoqué par un Membre de l'unité de négociation qui est constitué partie.

Séances de négociations contractuelles

14.07 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé à un nombre raisonnable de Membres de l'unité de négociation afin qu'ils puissent participer à des séances de négociations contractuelles au nom de la FPN.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.08 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé à un nombre raisonnable de Membres de l'unité de négociation afin qu'ils puissent participer à des réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre la FPN et la direction non prévues dans la présente convention

14.09 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable de Membres de l'unité de négociation qui participent à une réunion avec la direction au nom de la FPN.

Réunions et assemblée annuelle du conseil d'administration

14.10 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé à un nombre raisonnable de Membres de l'unité de négociation pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration, des conseils régionaux de la FPN, aux assemblées annuelles des membres de la FPN et aux réunions des associations de policiers nationales, provinciales ou territoriales.

Cours de formation des représentants

14.11 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur doit accorder un congé aux Membres de l'unité de négociation qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de la FPN pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Congé pour affaires syndicales à temps plein

14.12 L'employeur doit accorder un congé non payé aux Membres de l'unité de négociation qui sont élus à plein temps à la FPN.

Recouvrement des coûts pour l'octroi d'un congé payé pour les affaires de la FPN

14.13 Les congés accordés à un Membre de l'unité de négociation en vertu des paragraphes 14.02, 14.07, 14.08, 14.10 ou 14.11 sont des congés payés récupérables jusqu'à concurrence de trois (3) mois de congé par exercice. Tout congé excédant les trois (3) mois cumulatifs est un congé non payé.

14.14 La FPN doit rembourser à l'employeur le salaire brut réel versé pour chaque jour-personne de congé payé récupérable accordé à un Membre en vertu des paragraphes 14.02, 14.07, 14.08, 14.10 ou 14.11. De plus, la FPN doit aussi rembourser à l'employeur les coûts supplémentaires de droits supplémentaires des Membres de l'unité de négociation liés à un Membre de l'unité de négociation qui prend un congé non payé. L'employeur doit déterminer ce montant en pourcentage du salaire, en consultation avec la FPN; le montant doit être ajusté de temps à autre, comme il convient. L'employeur doit facturer régulièrement la FPN. La FPN doit rembourser à la GRC la facture dans les soixante (60) jours suivant la date de facturation.

Article 15 : procédure de règlement de griefs

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Griefs sur les Directives du Conseil national mixte

15.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les dispositions qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

15.02 Sous réserve de l'article 238.24 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, un Membre peut présenter un grief individuel à l'employeur s'il s'estime lésé par l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

Griefs collectifs

15.03 Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, la FPN peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des Membres qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, commune à ces Membres, d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Pour présenter un grief collectif, la FPN doit d'abord obtenir le consentement écrit de chacun des Membres concernés.
- b. Un grief collectif n'est pas considéré comme nul du seul fait que le consentement n'est pas conforme au formulaire 19.

Griefs de principe

15.04 Sous réserve de l'article 220 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, la FPN ou l'employeur peuvent présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou sur l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par la FPN à un représentant autorisé de l'employeur qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. L'employeur doit informer la FPN du nom, du titre et de l'adresse de ce représentant.
- b. La procédure de règlement des griefs de principe de l'employeur comporte également un seul palier, le grief devant être présenté à un représentant autorisé de la FPN. La FPN doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de ce représentant.

Procédure de règlement des griefs

15.05 Aux fins du présent article, l'auteur d'un grief est un Membre, dans le cas d'un grief collectif, la FPN est l'auteur du grief, ou dans le cas d'un grief de principe, l'auteur du grief peut être l'employeur ou la FPN.

15.06 Personne ne doit chercher par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre forme de menace à amener un Membre s'estimant lésé à renoncer à un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

15.07 Conformément à l'article 207 de la LRTSPF, l'employeur et la FPN reconnaissent la valeur des discussions informelles comme un moyen viable et efficace de résoudre les problèmes au niveau le plus bas et le plus tôt possible. À l'appui de cet engagement, les parties au grief doivent, le cas échéant, entamer des discussions informelles sur les différends en milieu de travail avant de présenter un grief et à toute étape de la procédure de grief. Lorsque les parties au grief se prévalent d'un système de gestion informelle des conflits, que ce soit par des discussions informelles, des discussions facilitées ou la médiation, il est convenu que la période entre la discussion initiale et la réponse finale ne compte pas comme du temps écoulé aux fins des délais de grief, y compris de la présentation. Toute résolution conclue pendant ou à la suite des discussions informelles est sans préjudice des droits ou des positions de l'une ou l'autre des parties au grief en ce qui concerne le différend.

15.08 Le Membre s'estimant lésé qui souhaite présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs, doit transmettre ce grief, en le remettant en main propre ou en l'envoyant par voie électronique, à son superviseur immédiat ou au responsable local, qui doit immédiatement :

- a. transmettre le grief au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;
- b. fournir au Membre s'estimant lésé un accusé de réception, soit par remise en main propre, soit par voie électronique, indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.

15.09 Lorsque les dispositions du paragraphe 15.08 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief ou un reçu par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour où il est oblitéré par la poste et il est réputé avoir été reçu par l'employeur ou le Membre s'estimant lésé le jour où il est remis au bureau approprié de la GRC ou à l'adresse indiquée sur le formulaire de grief. De même, l'employeur est réputé avoir livré une réponse à n'importe quel palier à la date à laquelle la lettre contenant la réponse est oblitérée par la poste, mais le délai dans lequel le Membre s'estimant lésé peut présenter le grief au palier suivant est calculé à partir

de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

15.10 Un grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

15.11 Sous réserve de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, un Membre s'estimant lésé qui estime être traité injustement ou lésé par une mesure ou une absence de mesure de l'employeur dans l'interprétation ou dans l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale a le droit de présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 15.08, avec les exceptions suivantes :

- a. lorsqu'il existe une autre procédure administrative en vertu d'une loi du Parlement, autre que celle prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter la plainte spécifique du Membre s'estimant lésé, cette procédure doit être suivie;
- b. un Membre n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir reçu l'approbation de la FPN et d'être représenté par celle-ci.

15.12 Pour les griefs individuels et les griefs collectifs, il y a un maximum de trois (3) paliers dans la procédure de règlement des griefs. Ces paliers sont les suivants :

- a. Palier 1 : premier niveau de gestion;
- b. Palier 2 : niveau intermédiaire;
- c. Palier final : commissaire ou représentant autorisé.

Aucun représentant de l'employeur ne peut entendre le même grief à plus d'un (1) palier de la procédure de règlement des griefs.

15.13 L'employeur doit désigner un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informer chaque Membre auquel la procédure s'applique du nom ou du titre de la personne désignée ainsi que du nom ou du titre et de l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui un grief doit être présenté.

15.14 Cette information doit être communiquée aux Membres au moyen d'avis que publie l'employeur dans les endroits où ils sont le plus susceptibles d'être portés à l'attention des Membres auxquels s'applique la procédure de règlement des griefs, ou d'une autre façon déterminée d'un commun accord entre l'employeur et la FPN.

15.15 Les Membres doivent recevoir l'assistance de la FPN et/ou être représentés par la FPN lorsqu'ils présentent un grief à n'importe quel palier. La FPN a le droit de consulter l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

15.16 Le Membre s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 15.08, au plus tard le trente-cinquième (35^e) jour civil après la date à laquelle il est notifié ou à laquelle il prend connaissance de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la

manière prescrite au paragraphe 15.04 au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle l'employeur est notifié oralement ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance pour la première fois de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

Lorsqu'un Membre s'estimant lésé soumet un grief par courriel, la date à laquelle le courriel est envoyé par le Membre s'estimant lésé est réputée être la date officielle de soumission du grief.

15.17 Un Membre s'estimant lésé peut présenter un grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs au-delà du premier palier dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a. lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la communication par écrit de cette décision ou de ce règlement au Membre s'estimant lésé par l'employeur;
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 15.18, dans les vingt et un (21) jours civils suivant la présentation de son grief au palier précédent.

15.18 L'employeur doit normalement répondre à un grief, sur support papier ou par voie électronique, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier palier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la réception du grief, et dans les trente (30) jours civils lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur doit normalement répondre dans les trente-cinq (35) jours civils.

15.19 L'employeur doit fournir au représentant approprié de la FPN dont le nom figure sur le formulaire de grief une copie de la décision de l'employeur à chaque palier de la procédure de grief au moment où la décision de l'employeur est communiquée au Membre s'estimant lésé.

15.20 Pour déterminer le délai dans lequel une mesure doit être prise conformément à la présente procédure, les jours fériés désignés payés (JFDP) sont exclus.

15.21 Les délais stipulés dans la présente procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et le Membre s'estimant lésé et, le cas échéant, le représentant de la FPN, y compris lorsque les parties conviennent ou tentent d'entamer une discussion informelle pour tenter de résoudre un grief.

15.22 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue sous un niveau d'autorité particulier, il est possible d'éliminer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier, par le biais d'un accord entre l'employeur et le Membre s'estimant lésé et, le cas échéant, la FPN.

15.23 Un Membre s'estimant lésé peut renoncer à un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son officier responsable.

15.24 Tout Membre s'estimant lésé qui omet de présenter un grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief, à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

15.25 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction du Membre s'estimant lésé, il peut être renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTSPF et du règlement.

15.26 Le Membre s'estimant lésé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que la FPN ne lui signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage, et
- b. sa volonté de représenter le Membre s'estimant lésé dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

15.27 Les parties, l'employeur et la FPN, conviennent que tout grief arbitral peut être soumis à la procédure d'arbitrage accélérée suivante :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage peut être traité par arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Lorsque les parties conviennent qu'un grief particulier sera soumis à l'arbitrage accéléré, la FPN soumet à la CRTESPF le formulaire de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder avec ou sans un exposé des faits convenu. Lorsque les parties parviennent à un exposé convenu des faits, celui-ci est soumis à la CRTESPF ou à l'arbitre de grief avant ou pendant l'audience.
- d. Aucun témoin ne peut se présenter.
- e. Les parties conviennent de demander conjointement que chaque séance d'arbitrage accéléré ait lieu à Ottawa, à moins que les parties et la CRTESPF n'en conviennent autrement. Les causes seront mises au rôle conjointement par les parties et la CRTESPF et les parties conviennent de demander conjointement que l'arbitrage accéléré figure au rôle de la CRTESPF.
- f. Les parties peuvent convenir de présenter cet arbitrage accéléré uniquement par écrit.
- g. Les parties peuvent convenir de demander conjointement à la CRTESPF de programmer toute audience de l'arbitrage accéléré pour qu'elle se déroule en un seul jour.
- h. L'arbitre de grief doit rendre verbalement une décision lors de l'audience, enregistrée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision doit être confirmée dans une décision écrite rendue par l'arbitre de grief dès que possible après l'audience. Les parties peuvent, à la demande de l'arbitre de grief, modifier les conditions ci-dessus dans un cas particulier.
- i. La décision de l'arbitre de grief est définitive et a force exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas soumettre la décision à la Cour d'appel fédérale.

Article 16 : élimination de la discrimination

16.01 Il doit y avoir aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un Membre de l'unité de négociation du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou expression de genre, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de ses caractéristiques génétiques, de son incapacité mentale ou physique, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de son adhésion à la FPN ou de son activité au sein de celle-ci.

Article 17 : élimination du harcèlement sexuel

17.01 La FPN et l'employeur reconnaissent le droit des Membres de l'unité de négociation de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

17.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 17.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

17.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.

17.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur doit lui remettre une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 18 : consultation mixte

18.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte. À cette fin, l'employeur et la FPN conviennent de mettre sur pied, de temps à autre, des comités de consultation mixte sur des questions ou des préoccupations liées au milieu de travail.

18.02 Dans les trente (30) jours qui suivent l'entente de mise sur pied d'un comité, la FPN et l'employeur doivent aviser par écrit l'autre partie des représentants autorisés à siéger au comité.

Article 19 : santé et sécurité

19.01 L'employeur reconnaît ses responsabilités en matière de santé et sécurité au travail conformément au *Code canadien du travail*, partie II, et à tous les règlements qui découlent du code.

19.02 L'employeur appuie la participation de la FPN à ce sujet par l'intermédiaire du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité.

19.03 L'employeur doit continuer de prendre toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des Membres de l'unité de négociation. L'employeur doit accueillir les suggestions faites par la FPN à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.

Article 20 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

20.01 Tout Membre de l'unité de négociation doit obtenir la permission de l'employeur avant d'accepter un emploi à l'extérieur et cette permission ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.

20.02 Les Membres de l'unité de négociation ne peuvent pas occuper un emploi à l'extérieur ou continuer de le faire lorsqu'un tel emploi soulève un conflit d'intérêts, réel ou perçu.

20.03 Lorsqu'un Membre de l'unité de négociation commence à occuper un emploi et que, par la suite, cet emploi soulève un conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu, ce Membre de l'unité de négociation doit aviser dès que possible l'employeur du conflit d'intérêts potentiel.

Chapitre III : conditions de travail

Article 21 : heures de travail

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Général

21.01 L'horaire de travail d'un Membre ne doit pas être interprété comme une garantie d'un nombre d'heures de travail minimum ou maximum. Les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées en fonction des besoins du service telles que déterminées par l'employeur et les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives.

21.02 Un Membre à temps plein (TP) est tenu de travailler en moyenne deux mille quatre-vingt-sept virgule zéro quatre (2 087,04) heures par année, y compris les heures désignées comme des jours fériés désignés payés conformément à l'article 23 : jours fériés désignés payés, et des congés payés. Le Membre reçoit une rémunération de quatre-vingts (80) heures au tarif normal plus les indemnités admissibles par période de paye.

21.03 Aux fins du présent article et sauf indication contraire :

- a. Une semaine se compose de sept (7) jours consécutifs commençant à 0 h 1 le lundi et se terminant à 24 h le dimanche.
- b. Un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h 1 et se terminant à 24 h.

21.04 Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention, la mise en œuvre d'une variation des heures ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires ou un paiement supplémentaire du seul fait de cette variation, et ne doit pas non plus être considérée comme interdisant le droit de l'employeur de fixer des heures de travail autorisées par les conditions générales de la présente convention.

Travail de jour

21.05 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.06 (travail variable) et 21.09 (travail par quarts) :

- a. La semaine de travail s'applique à un Membre qui est affecté par l'employeur à un travail de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- b. La journée de travail doit comporter un minimum de huit (8) heures consécutives entre 6 h 1 et 18 h.
- c. Un Membre peut demander des heures de travail en dehors de la plage 6 h 1 à 18 h; cette demande peut être accordée à condition qu'il n'y ait pas d'augmentation des coûts pour l'employeur.

Travail variable

21.06 À la demande d'un Membre et avec l'approbation de l'employeur, un Membre affecté au travail de jour peut demander à travailler selon l'un des horaires de travail variables suivants :

- a. Un régime comprimé 8/9 et 1/8, dans lequel le Membre travaille huit (8) journées de 9 heures et une (1) journée de 8 heures, prévues du lundi au vendredi, pour un total de quatre-vingts (80) heures tous les quatorze (14) jours civils; ou
- b. Un plan compressé 4/10, dans lequel un Membre travaille quatre (4) jours de 10 heures par semaine, du lundi au vendredi, pour un total de quatre-vingts (80) heures tous les quatorze (14) jours civils.

21.07 Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, le Membre se verra accorder une période d'absence du travail (ADT) les jours qui ne sont pas prévus comme des jours de travail normaux pour le Membre.

21.08 Les Membres visés par la présente disposition sont assujettis aux dispositions relatives aux heures de travail variables établies dans les paragraphes 21.06 et 21.07 et à l'article 23 : jours fériés désignés payés.

Travail par quarts

21.09 Lorsque, en raison des besoins du service, les heures de travail sont programmées pour les Membres sur selon un horaire tournant ou irrégulier, elles doivent être programmées de telle sorte que sur une période minimale de vingt-huit (28) jours civils, les Membres :

- a. travaillent une moyenne de quarante (40) heures par semaine;

- b. travaillent un minimum de huit (8) heures, mais pas plus de douze (12) heures par quart de travail, ce qui comprend une pause-repas;
- c. obtiennent au moins deux (2) jours consécutifs d'absence régulière permise (ARP) à la fin de chaque bloc de travail.

21.10 L'employeur doit établir et afficher l'horaire de travail principal de l'unité au moins vingt-huit (28) jours avant la date de début de l'horaire de travail suivant.

21.11 L'employeur doit déployer des efforts raisonnables pour programmer les quarts de travail d'un Membre dans un tour donné (jour, soir ou nuit) de manière à ce que les heures de début et de fin soient cohérentes.

21.12 Lorsque le quart de travail prévu d'un Membre ne commence pas et ne se termine pas le même jour, le quart de travail est considéré à toutes fins utiles comme ayant été entièrement effectué le jour où il a commencé. Les heures supplémentaires non programmées effectuées après minuit sont rémunérées au taux des heures supplémentaires du nouveau jour.

21.13 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.26 et 21.27, l'employeur ne doit pas programmer un quart de travail dans les douze (12) heures suivant la fin du quart de travail précédemment programmé du Membre.

21.14 Sous réserve d'un préavis suffisant et avec l'approbation du superviseur du Membre, un Membre peut échanger son quart de travail avec un autre Membre si cela n'entraîne pas une augmentation des coûts pour l'employeur, et doit tenir compte des restrictions décrites dans la présente convention.

21.15 En cas d'échange de quarts de travail entre des Membres, conformément au paragraphe 21.14, le coût pour l'employeur doit correspondre à une situation où aucun échange n'avait eu lieu.

21.16 En raison du changement d'heure résultant de l'heure avancée ou de l'heure normale d'été, la durée d'un quart de travail prévu peut varier et sera planifiée à l'avance. Le nombre d'heures prévues sera ajusté afin de maintenir la moyenne requise de quarante (40) heures par semaine.

21.17 En cas de besoin soudain de service, l'employeur doit s'efforcer de trouver un volontaire qualifié prêt à déplacer son quart de travail ou une période d'absence régulière permise (ARP), ou prêt à faire des heures supplémentaires.

- a. Lorsqu'un Membre est disposé à faire des heures supplémentaires, celles-ci doivent être comprises dans le nombre maximal d'heures autorisées.
- b. Lorsqu'aucun volontaire qualifié n'est identifié, l'employeur peut ordonner le réaménagement de l'horaire de travail de l'unité d'appartenance d'un Membre.

Préavis approprié de changement de quart de travail

21.18 Tout Membre doit être informé d'un changement de son horaire de travail dans l'unité d'appartenance au moins quarante-huit (48) heures avant un quart de travail prévu ou vingt-huit (28) jours civils avant une période d'absence régulière permise (ARP) prévue.

21.19 Lorsque le préavis n'est pas donné conformément au paragraphe 21.18, le Membre peut choisir de travailler le nouveau quart de travail seulement ou le nouveau quart de travail et une partie ou la totalité du quart de travail précédemment prévu, à condition de ne pas dépasser soixante-douze (72) heures de travail dans une période de six (6) jours consécutifs.

21.20 Lorsqu'un Membre est redéployé en raison d'une urgence ou d'une circonstance extrême déclarée, l'horaire de travail de l'unité d'attache du Membre cesse d'être en vigueur soixante-douze (72) heures après le début du redéploiement. L'horaire de travail du redéploiement devient le nouvel horaire de l'unité d'attache après les soixante-douze (72) premières heures. Il est entendu qu'à la fin du redéploiement, les paragraphes 21.18 et 21.19 ne s'appliquent pas lorsque le Membre retourne à son unité d'attache d'origine.

Absence régulière permise

21.21 Les Membres travaillant de jour, y compris ceux qui ont un horaire de travail variable, ont droit au samedi et au dimanche comme absence régulière permise (ARP) dans une semaine civile.

21.22 Les dispositions relatives aux Membres à temps partiel figurent à l'article 55.

Pauses-repas

21.23 L'employeur fournira à un Membre à temps plein (TP) :

- a. Une (1) pause-repas rémunérée de trente (30) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de huit (8) heures; ou
- b. Une (1) pause-repas rémunérée de quarante (40) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de dix (10) heures; ou
- c. Une (1) pause-repas rémunérée de quarante-cinq (45) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de douze (12) heures.

21.24 Les dispositions relatives aux Membres à temps partiel figurent à l'article 54.

Pauses pour allaiter ou pour extraire le lait maternel

21.25 Sous réserve des besoins du service, toute Membre qui allaite doit, sur demande, avoir des heures de travail programmées de manière à lui permettre de prendre les pauses non rémunérées dont elle a besoin pour allaiter ou extraire son lait. Une telle demande ne doit pas être refusée sans raison valable.

Nombre maximal d'heures de travail

21.26 Un Membre n'est pas autorisé à travailler plus de seize (16) heures consécutives et pas plus de soixante-douze (72) heures par période de six (6) jours consécutifs, y compris les heures supplémentaires, à moins que des circonstances exceptionnelles ne soient déclarées par l'employeur.

21.27 Lorsque des circonstances exceptionnelles, comme définies au paragraphe 2.01, sont déclarées par l'employeur, pendant les soixante-douze (72) premières heures, un Membre peut travailler plus de seize (16) heures consécutives, et/ou jusqu'à quatre-vingts (80) heures au cours d'une période de sept (7) jours consécutifs, et/ou réduire la période d'absence régulière permise (ARP) ou la période d'absence du travail (ADT) à moins de huit (8) heures.

21.28 Lorsque des circonstances extrêmes, comme définies à l'article 2 : interprétation et définitions, sont déclarées par l'employeur, un Membre peut dépasser le nombre maximal d'heures de travail indiqué aux paragraphes 21.26 et 21.27 jusqu'à l'arrivée de ressources de remplacement ou de la relève.

21.29 Tout Membre qui atteint le maximum de soixante-douze (72) ou de quatre-vingts (80) heures de travail, ou qui dépasse le maximum de quatre-vingts (80) heures décrit ci-dessus, et qui doit être en service au cours de la prochaine période de vingt-quatre (24) heures, ne doit pas être autorisé à se présenter au travail.

21.30 Toute heure comprise dans cette période de vingt-quatre (24) heures qui était prévue, mais où le Membre n'a pas travaillé, doit être prise en congé compensatoire ou en congé annuel, à la discrétion du Membre et avec l'approbation du niveau de délégués. Lorsque cela n'est pas possible, les heures non travaillées doivent être récupérées sur le salaire en tant que trop-perçu.

21.31 L'employeur doit accorder à tout membre en déplacement qui effectue un voyage commercial de plus de seize (16) heures consécutives une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives avant le début de sa prochaine journée de travail prévue.

Article 22 : intervention opérationnelle

22.01 Tout Membre de l'unité de négociation qui est désigné pour l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou la disponibilité opérationnelle (DO) :

- a. doit rester déployable;
- b. doit s'abstenir de consommer toute substance, illégale ou légale, y compris de l'alcool et du cannabis, susceptible de nuire ou d'inhiber sa capacité à accomplir son travail de manière sûre et compétente;
- c. doit pouvoir être joint par le biais d'un dispositif de télécommunications; et
- d. doit être facilement disponible pour reprendre le service lorsqu'il est contacté.

Capacité d'intervention opérationnelle immédiate

22.02 Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné comme étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle immédiate est requise.

22.03 Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un congé non médical (par exemple congé compensatoire, absence régulière permise [ARP] ou congé annuel).

22.04 Un Membre ne peut pas être désigné pour la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

22.05 Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une (1) heure au tarif normal pour chaque période de quatre (4) heures où il est en état de la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI).

Disponibilité opérationnelle

22.06 Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle est nécessaire dans un délai raisonnable.

22.07 Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) pendant un congé non médical (par exemple, un congé compensatoire, absence régulière permise (ARP) ou un congé annuel).

22.08 Un Membre ne peut pas être désigné pour la disponibilité opérationnelle (DO) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

22.09 Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une heure au tarif normal pour chaque période de huit (8) heures où il est en disponibilité opérationnelle (DO).

22.10 Aucun paiement au titre de l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou de la disponibilité opérationnelle (DO) n'est accordé si un Membre de l'unité de négociation n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsque sa présence est requise.

22.11 Un Membre de l'unité de négociation en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) qui est tenu de se présenter au travail et se présente est rémunéré conformément à l'article 26 : rappel.

22.12 Les Membres de l'unité de négociation doivent réclamer des heures en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) à la fin de chaque période de travail de vingt-huit (28) jours et de chaque période de paye pour les réservistes.

22.13 Un Membre de l'unité de négociation qui présente une demande de rappel au travail conformément au paragraphe 22.11 n'est pas autorisé à demander les mêmes heures en tant qu'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou disponibilité opérationnelle (DO).

Article 23 : jours fériés désignés payés

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

23.01 Sous réserve du paragraphe 23.04, les jours suivants sont considérés comme des jours fériés désignés payés (JFDP) pour les Membres :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. l'Après-Noël;
- k. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme un jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille le Membre ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août;
- l. un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

23.02 Un Membre à temps plein (TP) a droit à huit (8) heures de congé payé au tarif normal, pour toutes les heures normales payées, pendant un jour férié désigné payé (JFDP). Les jours fériés désignés payés (JFDP) font partie des heures de travail prévues du Membre, à savoir 2 087,04 heures de travail par année.

23.03 Lorsqu'un Membre à temps plein (TP) effectue un quart de travail normal de plus de huit (8) heures pendant un jour férié désigné payé (JFDP) et qu'il prend un jour de congé, les heures supplémentaires prévues doivent être comptabilisées par le travail ou par l'utilisation d'un autre type de congé approuvé.

23.04 Un Membre absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14 : congé payé ou non payé pour affaires de la FPN.

23.05 Pour les Membres qui travaillent le jour, y compris des heures de travail variables, lorsqu'un jour férié désigné payé (JFDP) en vertu du paragraphe 23.01 coïncide avec une absence régulière permise (ARP) :

- a. le jour férié désigné payé (JFDP) doit être reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire qui suit l'absence régulière permise (ARP). Lorsqu'un jour qui est un jour férié

désigné est reporté de cette façon à un jour où le Membre est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé;

- b. lorsque deux (2) jours fériés désignés payés (JFDP) coïncident avec l'absence régulière permise (ARP) consécutive d'un Membre, les jours fériés désignés payés (JFDP) sont déplacés vers les deux (2) premiers jours ouvrables qui sont prévus à la suite des jours de repos. Lorsqu'un jour de congé désigné est reporté à un jour de congé payé du Membre, ce jour doit être comptabilisé comme un jour férié et non comme un jour de congé.

23.06 Dans le cas des Membres qui font des quarts de travail, lorsqu'un jour férié désigné payé (JFDP) en vertu du paragraphe 23.01 coïncide avec une absence régulière permise (ARP), le Membre est réputé en repos et l'absence régulière permise (ARP) est déplacée vers un autre jour civil qui convient à la fois au Membre et à l'employeur dans les cinquante-six (56) jours civils suivant l'absence régulière permise (ARP) initiale. Le déplacement d'une absence régulière permise (ARP) dans cette situation n'exige pas un préavis approprié. Si l'ARP qui tombe sur un JFDP n'est pas déplacée dans les cinquante-six (56) jours civils, le Membre reçoit une indemnité de huit (8) heures au tarif normal.

23.07 Lorsqu'une absence régulière permise (ARP) est transférée à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 23.06, le travail effectué par un Membre pendant la nouvelle absence régulière permise (ARP) est payé à tarif double.

23.08 Lorsqu'un Membre travaille un jour férié désigné payé (JFDP), il est rémunéré à tarif et demi pour toutes les heures travaillées, en plus de la rémunération qu'il reçoit en vertu du paragraphe 23.02.

Article 24 : pratique religieuse

Cet article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

24.01 Selon les exigences opérationnelles, l'employeur doit déployer tous les efforts raisonnables pour répondre aux besoins d'un Membre qui demande un congé afin de pouvoir pratiquer sa religion.

24.02 Les Membres peuvent, conformément aux dispositions du présent accord, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres raisons, ou un changement de quart (pour les Membres qui font des quarts de travail) dans le but de pratiquer leur religion.

24.03 Sans égard au paragraphe 24.02, à la demande du Membre et à la discrétion de l'employeur, un congé payé peut lui être accordé afin qu'il puisse pratiquer sa religion. Le nombre d'heures payées ainsi accordé doit être prévu au calendrier et l'employé doit effectuer un nombre équivalent d'heures de travail au cours d'une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées à la suite d'un congé accordé en vertu de cette disposition ne doivent ni être compensées ni donner lieu à des paiements supplémentaires de l'employeur.

24.04 Tout Membre qui a l'intention de demander un congé ou une absence du travail en vertu de cet article doit fournir à son employeur un préavis suffisant, mais qui ne dépasse pas quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée, à moins qu'il soit impossible de fournir un tel avis en raison de circonstances imprévisibles.

Chapitre IV : rémunération pour services supplémentaires

Article 25 : heures supplémentaires

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Dispositions exclues

25.01 La rémunération prévue par le présent article n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par un Membre lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires, sauf si :

- a. le Membre est tenu d'y assister par l'employeur; et
- b. l'employeur ne peut pas programmer ou reprogrammer les absences régulières permises (ARP) du Membre en raison d'exigences liées à la prestation de services.

25.02 Dans les situations disciplinaires, un Membre n'a pas droit à des heures supplémentaires, sauf s'il est exonéré par la suite.

25.03 En cas d'exonération, la période de présence requise au tribunal ou à une autre procédure de renvoi ou de rétrogradation peut être réclamée si elle n'est pas déjà compensée par le salaire, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

Général

25.04 Un Membre a droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu des paragraphes 25.07 et 25.08 pour chaque période complète de quinze (15) minutes en heures supplémentaires travaillées lorsque :

- a. le travail en heures supplémentaires est autorisé par l'employeur; et
- b. le Membre ne contrôle pas la durée des heures supplémentaires.

25.05 Les Membres consignent les heures de début et de fin des heures supplémentaires sous une forme déterminée par l'employeur.

25.06 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, il ne doit y avoir de double paiement d'heures supplémentaires pour les mêmes heures travaillées.

Rémunération des heures supplémentaires

25.07 Sous réserve du paragraphe 25.04a) :

- a. un Membre à temps plein (TP) a droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue lorsqu'il est tenu de les faire :
 - i. en sus des heures de travail prévues à l'horaire;
 - ii. pendant sa période d'absence du travail (ADT);
 - iii. lors d'un jour férié désigné payé (JFDP).
- b. un Membre à temps plein (TP) a droit à une rémunération à tarif double (2) pour les heures supplémentaires travaillées lorsqu'il est tenu de le faire :
 - i. le jour d'une absence régulière permise (ARP);
 - ii. le premier et le deuxième jour du rappel au travail d'un congé annuel, d'un congé compensatoire ou de tout autre congé payé non médical, sans que le congé payé soit rétabli; ou
 - iii. lorsqu'il choisit de répondre à un besoin identifié de ressources supplémentaires et travaille pendant un congé annuel, un congé compensatoire ou tout autre congé payé non médical, sans que le congé payé soit rétabli.

25.08 Pour les heures supplémentaires sur des communications liées aux fonctions reçues en dehors des heures de service qui sont effectuées ou autorisées par l'employeur et qui nécessitent une attention immédiate, le temps réel passé donne droit à la rémunération des heures supplémentaires au taux applicable.

Pauses-repas pendant des heures supplémentaires ou en dehors d'un quart de travail prévu lors d'un jour férié désigné payé (JFDP)

25.09 L'employeur peut autoriser un Membre à prendre une pause-repas payée à un lieu adéquat pendant les heures supplémentaires, ou en dehors d'un quart de travail prévu, un jour férié désigné payé (JFDP).

25.10 Pour chaque tranche de quatre (4) heures consécutives de travail, le Membre a droit à une pause-repas de trente (30) minutes.

25.11 Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir cette pause-repas en raison des besoins du service, une (1) prime de pause-repas de trente (30) minutes peut être réclamée conformément au paragraphe 29.07. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un Membre en déplacement.

Rémunération en espèces ou en congés compensatoires

25.12 Conformément à la définition du congé compensatoire figurant au paragraphe 2.01, les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces. Toutefois, à la demande d'un Membre et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par des crédits de congé compensatoire équivalents. Les heures supplémentaires effectuées lors d'une réaffectation ne peuvent être converties en congés compensatoires.

25.13 Pour les heures supplémentaires travaillées en dehors de l'unité d'attache, à l'exception des heures supplémentaires travaillées dans le cadre d'une réaffectation qui sont rémunérées conformément à l'alinéa 25.07a), l'approbation de la rémunération en congé compensatoire incombe à l'employeur de l'unité d'attache.

25.14 L'employeur accorde des congés compensatoires à des moments qui conviennent à la fois au Membre et à l'employeur.

25.15 Les crédits de congés compensatoires acquis pour les heures supplémentaires peuvent s'accumuler dans la banque de congés compensatoires du Membre, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures.

25.16 Les crédits de congés compensatoires acquis en tant que réponse opérationnelle peuvent s'accumuler dans la banque de congés compensatoires de réponse opérationnelle d'un Membre, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures à tout moment, et jusqu'à un maximum de cent soixante (160) heures lorsqu'il occupe un poste à durée limitée (PDL) ou un poste isolé.

25.17 À la demande du Membre et avec l'approbation de l'employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être payés, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures, une (1) fois par exercice financier, au taux de rémunération du niveau ou du grade de titularisation du Membre à partir du 31 mars de l'exercice financier précédent.

25.18 Les crédits de congés compensatoires acquis, mais non utilisés peuvent être payés, au taux de rémunération du Membre à son niveau ou grade de titularisation, à partir du 31 mars de l'année financière précédente :

- a. jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'accorder un congé en raison des besoins du service;
- b. jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures de chaque banque, lorsqu'un Membre déclare avoir des difficultés financières; ou
- c. jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures de chaque banque, lorsqu'une sanction financière a été imposée.

25.19 Au moment du licenciement, ou en cas de décès, les crédits de congé compensatoire acquis, mais non utilisés sont automatiquement payés en totalité.

25.20 Un Membre peut utiliser ses congés compensatoires approuvés pour réconcilier les heures dues à la suite de calculs des quarts de travail.

25.21 Les banques d'heures supplémentaires et de congés compensatoires pour intervention opérationnelle sont transférables, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures chacune lors de mutations à l'intérieur ou à l'extérieur d'un service.

25.22 Lors d'une mutation à partir d'un poste à durée limitée (PDL) ou d'un poste isolé, tous les crédits de congé compensatoire pour intervention opérationnelle non utilisés qui dépassent quatre-vingts (80) heures doivent être pris en congé.

Article 26 : rappel

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

26.01 Un rappel commence par un appel téléphonique ou une communication radio pour ramener un Membre au travail, suivant les besoins et avec l'approbation de l'employeur.

26.02 Tout Membre en repos qui est rappelé au travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à domicile. Le cas échéant, le Membre touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération équivalant à une (1) heure au taux de rémunération horaire applicable;
- b. la rémunération calculée au taux applicable des heures travaillées réelles ;

Le Membre ne peut réclamer un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel d'une (1) heure.

26.03 Tout Membre en repos qui est rappelé au travail, à l'extérieur de sa résidence, est rémunéré pour trois (3) heures de rémunération au taux applicable. Le Membre ne peut demander un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel de trois (3) heures.

- a. Si le Membre est rappelé dans les trois (3) heures suivant un quart de travail prévu, il doit être rémunéré pour les heures travaillées avant le début de son quart.
- b. Lorsqu'il est appelé plus d'une fois au cours de la période de rappel de trois (3) heures, le Membre doit indiquer le temps réel travaillé dans chaque cas et demander trois (3) heures, plus les heures réelles au-delà de la période de trois (3) heures.

26.04 L'employeur peut approuver le temps de déplacement conformément à l'article 28.

26.05 Le Membre rappelé au travail pendant un congé annuel ou un congé compensatoire peut demander le rétablissement d'un congé pour le premier ou le deuxième jour de travail, ou peut demander des heures supplémentaires pour rappel. Si le Membre est tenu de travailler un troisième jour ou un jour ultérieur, le congé pour cette période est rétabli.

Article 27 : devoir de comparution en lien avec l'exercice de fonctions

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

27.01 Lorsqu'un Membre est tenu d'assister à un tribunal ou à un tribunal administratif pour des raisons liées à ses fonctions, et avec l'approbation de l'employeur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. Aux fins du présent article, un tribunal administratif ne comprend pas l'arbitrage en vertu de la présente convention, une audience en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, un grief en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, ou toute audience en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* où le Membre est accusé d'avoir violé le code de déontologie.
- b. Pendant un quart de travail prévu, le Membre reçoit sa rémunération normale conformément à l'article 30.

- c. Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées immédiatement avant ou après un quart de travail prévu, le Membre a le droit de recevoir une rémunération pour heures supplémentaires conformément à l'article 25.
- d. Tout Membre qui n'est pas en service, y compris s'il est informé de l'annulation d'un tribunal à son arrivée au tribunal ou pendant qu'il s'y rend, a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - i. quatre (4) heures de rémunération au taux applicable;
 - ii. une rémunération au taux applicable pour le temps passé au tribunal et pour tout travail lié au tribunal effectué sur leur lieu de travail désigné immédiatement avant et/ou après la comparution.
- e. Tout Membre en congé non payé est rémunéré pour les heures de travail approuvées ou pour un minimum de quatre (4) heures de rémunération, au tarif normal, selon le plus élevé des deux montants.
- f. Tout Membre qui doit assister à une procédure judiciaire peut se faire rembourser les dépenses raisonnables engagées pour le transport, les repas et l'hébergement, conformément à la *Directive sur les voyages* du CNM.

Article 28 : temps de déplacement et transport

28.01 Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est indemnisé que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

28.02 Un jour de travail normal désigné comme une journée de déplacement, ou comme une journée dont une partie est censée servir à un déplacement est indemnisé en fonction de la durée du quart de travail prévu du service d'attache, les heures supplémentaires approuvées étant rémunérées au taux des heures supplémentaires.

28.03 L'employeur doit autoriser la rémunération des heures passées en déplacement d'un Membre de l'unité de négociation à titre d'heures supplémentaires conformément à l'article 25 et l'article 65 lorsque les déplacements visent à répondre à des exigences opérationnelles de la GRC et n'ont pas lieu durant une journée de travail prévu.

28.04 Le temps consacré au déplacement pour se rendre au travail ne constitue pas du temps passé à travailler, sauf si l'employeur a l'une ou l'autre des exigences suivantes :

- a. le Membre de l'unité de négociation doit exercer ses fonctions pendant le déplacement vers son lieu de travail, comme dans le cas d'une mobilisation active dans une situation d'urgence où il doit intervenir;
- b. le Membre de l'unité de négociation doit se rendre à un endroit déterminé et à une heure précise, autre que le lieu de travail où il doit se rendre en temps normal, avant de se rendre sur un lieu de travail temporaire à bord d'un véhicule de la GRC.

28.05 Nonobstant le paragraphe 28.04, si un Membre de l'unité de négociation doit se rendre sur une scène ou s'il doit se déplacer entre la scène et le lieu de travail, le droit aux heures supplémentaires correspond à la durée moindre entre les deux situations suivantes :

- a. le temps qu'il faudrait normalement pour se déplacer entre le lieu de travail et la scène;
- b. la durée réelle du déplacement entre le lieu de travail et la scène.

28.06 La durée des déplacements à des fins d'activité d'apprentissage dont il est question dans le présent article n'est indemnisée que si un Membre de l'unité de négociation est tenu de participer à une activité d'apprentissage de l'employeur. Dans de telles circonstances, le Membre de l'unité de négociation est rémunéré selon les conditions suivantes :

- a. le temps du déplacement doit être prévu à l'horaire ou reporté, en tant qu'absence régulière permise (ARP) avec un préavis suffisant;
- b. si l'employeur ne peut prévoir la période de déplacement ou la reporter conformément à l'alinéa a), le temps du déplacement doit être indemnisé conformément au taux applicable. Si le taux applicable prévoit la rémunération d'heures supplémentaires, l'employeur doit approuver le temps de déplacement.

28.07 Le temps de déplacement est considéré comme terminé lorsque le Membre de l'unité de négociation arrive au lieu d'hébergement.

28.08 À la discrétion de l'employeur, certaines dépenses liées au déplacement d'un Membre de l'unité de négociation qui se présente au travail pendant un quart imprévu peuvent être remboursées.

Article 29 : primes

Le présent article ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Prime de poste

29.01 Tout Membre qui travaille par quarts reçoit une prime de poste de deux dollars (2 \$) pour toutes les heures normales travaillées entre 16 h 1 et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 1 et 16 h. La période minimale de réclamation d'un quart normal prévu est de deux (2) heures (il n'est pas nécessaire que ces deux (2) heures soient consécutives).

29.02 Les Membres qui sont affectés au travail de jour ou à des heures de travail variables n'ont pas droit à la prime de poste.

29.03 La prime de poste n'est versée que pour les heures de travail réelles admissibles et peut comprendre une pause-repas payée. La prime de poste n'est pas payée pour les heures supplémentaires, l'intervention opérationnelle ou les heures comptabilisées pour des congés, des congés payés, des jours fériés ou d'autres absences.

29.04 La prime de poste n'est pas considérée comme faisant partie du taux de rémunération horaire du Membre.

29.05 Les dispositions relatives aux Membres à temps partiel figurent à l'article 58.

Prime de pause-repas

29.06 En raison des besoins du service, l'employeur peut exiger qu'un Membre reste en service actif pendant la totalité d'une période de travail prévue, y compris la pause-repas.

29.07 Conformément au paragraphe 29.06, tout Membre a le droit de recevoir une prime de pause-repas équivalant à une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération au tarif normal pour chaque période de quinze (15) minutes où :

- a. il a été interrompu pendant sa pause-repas pendant plus de quinze (15) minutes pour des exigences opérationnelles; ou
- b. il n'a pas pu accéder à un lieu adéquat, comme défini au paragraphe 2.01, pour la pause-repas.

29.08 Pour un quart de travail prévu de douze (12) heures, les Membres admissibles ont le droit de réclamer quarante-cinq (45) minutes tandis que pour un quart de travail prévu de moins de douze (12) heures, les Membres admissibles ont le droit de réclamer trente (30) minutes.

Non-cumul des paiements

29.09 Les paiements effectués en vertu des dispositions de la présente convention relatives aux heures supplémentaires, à la préparation opérationnelle (PO), à la disponibilité opérationnelle (DO), aux jours fériés désignés payés (JFDP), aux rappels et aux primes de poste ne seront pas cumulés, c'est-à-dire qu'un Membre ne peut pas recevoir plus d'un type de rémunération pour le même service.

Chapitre V : rémunération

Article 30 : administration de la paye

30.01 Sous réserve des dispositions du présent article et des notes de l'appendice A, la présente convention ne modifie pas les conditions régissant l'application de la rémunération des Membres de l'unité de négociation.

30.02 Tout Membre de l'unité de négociation a droit à la rémunération pour services rendus au salaire indiqué à l'appendice A pour le grade et/ou la classification du poste auquel il est nommé.

30.03 Un Membre qui vient d'être embauché dans le cadre du Programme de recrutement latéral en tant que gendarme peut être rémunéré à un taux supérieur au taux minimum applicable à l'appendice A et jusqu'à concurrence du taux maximal à l'appendice A pour le grade de gendarme.

30.04

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux Membres de l'unité de négociation, aux anciens Membres de l'unité de négociation ou, dans le cas d'un décès, à la succession des anciens Membres de l'unité de négociation durant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement sous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le membre de l'unité de négociation recevait auparavant, le taux de rémunération révisé est le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement sous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 30.04b) pour un montant de deux dollars (2 \$) ou moins.

30.05 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération s'applique en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

30.06 Si au cours de la durée de la présente convention une nouvelle norme de classification ou de grade mise en œuvre par l'employeur est établie à l'égard d'un groupe, l'employeur doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux de la norme, négocier avec la FPN les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des Membres de l'unité de négociation au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

Article 31 : rémunération d'intérim

Cet article ne s'applique pas aux réservistes.

31.01 Lorsqu'un Membre est nommé temporairement à un grade ou à un niveau de classification supérieur, conformément à l'article 30 : administration de la paye, le Membre a droit à une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il a commencé à exercer les fonctions par intérim comme s'il avait été nommé à cette classification supérieure pour la période pendant laquelle il agit à titre d'intérim.

31.02 Lorsqu'un Membre occupe un poste par intérim à une classification ou à un grade supérieurs pendant plus de trente (30) jours, la direction de la GRC effectue une transaction dans

le Système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIGRH) qui tient compte de la nomination par intérim.

31.03 À la fin de la période de référence décrite à la clause 31.06, un Membre a droit à une rémunération d'intérim pour toutes les heures travaillées prévues à l'horaire, y compris toute période lors d'un congé compensatoire et de congé, et huit (8) heures du jour férié désigné payé (JFDP) non travaillé, jusqu'à ce que la nomination soit révoquée ou que l'une des dispositions de la clause 31.05 s'applique. Lorsqu'un Membre a droit à une rémunération pour services supplémentaires pendant cette période, la rémunération se fonde sur le taux de rémunération d'intérim.

31.04 Lorsque la période de référence est terminée et que le Membre a toujours droit à la rémunération d'intérim, ces taux de salaire majoré d'intérim s'appliqueront également à toutes les heures supplémentaires autorisées travaillées, y compris celles liées à la classification ou au grade d'attache du Membre.

31.05 La rémunération d'intérim n'est pas versée pendant toute période au cours de laquelle un Membre :

- a. est en congé de retraite;
- b. est en congé de maladie pour trente (30) jours civils consécutifs, à compter du 31^e jour du congé de maladie approuvé, à moins que la nomination n'ait été révoquée antérieurement;
- c. est emprisonné;
- d. est absent sans être en congé;
- e. est suspendu de ses fonctions au-delà de vingt (20) jours ouvrables, à compter du jour suivant la date de suspension;
- f. est en congé non payé;
- g. est inscrit à un programme de formation des stagiaires, comme la formation en identification locale;
- h. occupe un poste d'équivalents temps plein exempté de la classification du poste, à moins que le poste ne soit désigné, par écrit, par le commissaire, un sous-commissaire, un directeur ou un commandant divisionnaire, pour être doté à une classification ou à un grade particulier.

Période de référence

31.06 La période de référence pour la rémunération d'intérim est la suivante :

- a. deux (2) jours de travail consécutifs réguliers prévus à l'horaire à titre de gendarme, de caporal(e), de sergent(e), de sergent(e) d'état-major, d'inspecteur ou d'inspectrice, de sous-constable, dans une unité opérationnelle et un détachement;
- b. cinq (5) jours de travail consécutifs réguliers prévus à l'horaire pour les Membres admissibles autres que ceux décrits à l'alinéa a).

31.07 Si le Membre prend un congé compensatoire ou toute forme de congé pendant la période de référence et que la nomination par intérim n'est pas révoquée, le reste de la période de référence peut être achevée après la reprise du service du Membre.

31.08 Toute période de congé prise au cours de la période de référence n'est pas admissible au paiement de la rémunération d'intérim.

31.09 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

Fonctions du poste d'attache pendant une période d'intérim

31.10 Un Membre qui exerce les fonctions d'une classification ou d'un grade supérieurs par intérim exercera également les fonctions de sa classification ou de son grade d'attache, sauf approbation contraire de l'employeur.

Article 32 : indemnité de départ

Cet article ne s'applique pas aux réservistes.

32.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 32.05, les Membres doivent recevoir une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à son grade ou à sa classification à la date de fin d'emploi.

32.02 Tout Membre est admissible à une indemnité de départ pour les années complètes et partielles d'emploi continu lorsque la rupture du lien à l'emploi résulte, selon le cas :

- a. d'une déficience physique ou mentale;
- b. d'une mesure d'économie ou d'efficacité (réaménagement de l'effectif);
- c. d'un décès.

32.03 Tout Membre est admissible à une indemnité de départ pour les années complètes et partielles d'emploi continu travaillées jusqu'au 31 mars 2012, lorsque son départ résulte, selon le cas :

- a. d'une retraite volontaire;
- b. d'une démission volontaire;
- c. d'un ordre de démissionner.

32.04 Un Membre n'est pas admissible à une indemnité de départ, qu'il ait été Membre pendant des années entières ou partielles, s'il ne travaille plus pour les motifs suivants :

- a. peine d'emprisonnement pour une infraction prévue par un tribunal au Canada ou à l'étranger;
- b. il a quitté son poste, il s'est absenté sans autorisation;

- c. son travail est jugé insatisfaisant en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;
- d. le congédiement est consécutif à un manquement au code de déontologie.

Notes sur la rémunération

32.05 Les indemnités de départ sont versées :

- a. en calculant l'ensemble de la période d'emploi continu du Membre, qui correspond à une semaine de solde pour chaque année complète d'emploi continu;
- b. dans le cas d'un licenciement fondé, le taux est de deux (2) semaines de solde pour la première année complète de service et d'une (1) semaine pour chaque année complète de service ultérieure;
- c. dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le montant correspond à une (1) semaine de solde multipliée par le nombre de jours d'emploi continu durant l'année partielle, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365);
- d. à tout Membre en fonction de son salaire hebdomadaire de la classification ou du niveau ou grade dont relevait son poste d'attache à la date de son départ, y compris le solde et les indemnités supplémentaires expressément mentionnés dans le calcul de l'indemnité de départ;
- e. après déduction des périodes d'emploi continu pour lesquelles le Membre a reçu un paiement comptant au lieu de l'indemnité de départ;
- f. jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de solde.

32.06 Tout Membre de l'unité de négociation qui cumule trente-cinq (35) années de service a droit aux considérations particulières suivantes :

Lorsque le Membre a droit à une indemnité de départ en vertu de circonstances entourant son licenciement, le Membre, ou la succession d'un Membre décédé alors qu'il était Membre actif de la GRC, et qui a été engagé par la GRC avant le 18 mars 1976, a droit à l'équivalent de douze (12) jours de rémunération supplémentaire pour ses trente-cinq (35) années ou plus de service au moment de son licenciement.

Les dispositions visant les Membres ayant travaillé à temps partiel se trouvent à l'article 60.

Article 33 : droits d'adhésion

33.01 L'employeur rembourse les cotisations de Membre de l'unité de négociation ou les droits d'adhésion payés par le Membre à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il occupe, comme le détermine le commissaire ou un délégué.

33.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10 sont exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Chapitre VI : indemnités

Article 34 : indemnité aux moniteurs sur le terrain

Ce chapitre ne s'applique pas aux réservistes.

34.01 Les Membres qui fournissent un encadrement sur le terrain aux nouveaux Membres ont droit à une indemnité de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) du taux de rémunération maximal de gendarme pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.

34.02 L'indemnité aux moniteurs sur le terrain n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.

34.03 L'indemnité aux moniteurs sur le terrain n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

34.04 L'indemnité aux moniteurs sur le terrain n'est pas utilisée pour calculer le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations parentales ou de maternité, ou d'autres indemnités.

34.05 Le droit est limité à une (1) indemnité aux moniteurs sur le terrain pour une période donnée.

Chapitre VII : congé payé

Ce chapitre ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Article 35 : congé payé, généralités

35.01 L'année de congé s'étale du 1er avril au 31 mars inclusivement.

35.02 Tout congé de travail exige l'approbation préalable de l'employeur dans le système de congés en ligne, sauf indication contraire.

35.03 Tout Membre en congé ou dont le congé à une date ultérieure a été approuvé est assujéti à un rappel au travail ou à l'annulation de son congé lorsqu'il y a une exigence de retour au travail.

35.04 Les Membres ne peuvent avoir deux (2) types de congés payés à la fois ni une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé pour la même période.

35.05 Les Membres n'ont pas droit à un congé payé pendant les périodes où ils sont en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

35.06 Les Membres n'acquièrent aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois où un congé a déjà été porté à leur crédit en vertu des conditions d'une autre

convention collective dont l'employeur fait partie, ou en vertu d'autres règles ou règlements de l'employeur.

35.07 Les Membres conservent le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés que l'employeur porte à leur crédit au moment de la signature de la présente convention ou au moment où ils y sont assujettis.

Article 36 : congé annuel payé

36.01 Avant qu'un congé annuel soit pris, il doit être approuvé par l'employeur.

36.02 Le service pour le calcul du congé annuel comprend l'ensemble de ce qui suit :

- a. le service continu actuel en tant que Membre de la GRC;
- b. le service à la GRC antérieur attesté, qu'il soit continu ou discontinu;
- c. les périodes attestées de service continu ou discontinu dans la fonction publique et dans les Forces canadiennes.

36.03 Le service susmentionné n'est pas inclus quand une personne reçoit une indemnité de départ ou a reçu un paiement tenant lieu d'indemnité de départ quand elle a quitté la fonction publique, les Forces canadiennes ou la GRC. Cette exception ne s'applique pas à tout Membre qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

36.04 Il demeure entendu que le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ accepté ne réduit pas le calcul du service pour les personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique, les Forces canadiennes ou la GRC.

Accumulation de crédits de congé annuel

36.05 Tout Membre qui a gagné un salaire pour au moins quatre-vingts (80) heures au cours d'un mois civil d'une année de congé obtient des crédits de congé annuel aux taux suivants :

- a. dix (10) heures jusqu'au mois de l'anniversaire de la cinquième (5^e) année du service continu actuel et du service antérieur attesté combinés du Membre;
- b. treize virgule trente-trois (13,33) heures, commençant le mois de l'anniversaire de la cinquième (5^e) année du service continu actuel et du service antérieur attesté combinés du Membre;
- c. seize virgule soixante-six (16,66) heures, commençant le mois de l'anniversaire de la dixième (10^e) année du service continu actuel et du service antérieur attesté combinés du Membre; ou
- d. vingt (20) heures, commençant le mois de l'anniversaire de la vingt-troisième (23^e) année du service continu actuel et du service antérieur attesté combinés du Membre.

36.06 Le Membre cessera d'accumuler des crédits de congé annuel s'il a été en congé de maladie pendant une période d'au moins douze (12) mois continus. Tout membre qui revient

d'un tel congé prolongé doit se présenter au travail pendant au moins quatre-vingts (80) heures pour continuer d'accumuler des crédits de congé annuel.

36.07 Les dispositions relatives aux Membres à temps partiel se trouvent à l'article 62.

36.08 Tout Membre qui a terminé ses six (6) premiers mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits de congé anticipés équivalents au nombre de crédits prévus pour l'année en cours.

Calendrier des congés annuels

36.09 Les congés seront planifiés de façon horaire et les heures débitées pour chaque jour de congé annuel seront les mêmes que celles auxquelles le Membre aurait travaillé ce jour-là ou une partie de celui-ci.

36.10 L'employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des crédits de congés annuels du Membre, qui sont acquis, mais inutilisés. Toutefois, doit déployer tout effort raisonnable pour :

- a. accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande du Membre;
- b. faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel du Membre;
- c. établir le calendrier des congés annuels du Membre de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres Membres, conformément aux désirs du Membre;
- d. ne pas rappeler le Membre au travail après son départ en congé annuel; et
- e. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

36.11 L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible de le faire et que cela est raisonnable, doit prévenir le Membre de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'employeur doit, sur demande écrite du Membre, en donner la raison par écrit.

36.12 En ce qui concerne toute période de congé annuel, le Membre a droit à :

- a. un congé de deuil payé, ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical.

La période de congé annuel ainsi déplacée doit être ajoutée à la période de congé annuel si le Membre le demande et si l'employeur y consent, ou être portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

36.13 Afin de promouvoir le bien-être des Membres et leur équilibre travail-vie, les Membres sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'exercice pendant laquelle ils ont été cumulés.

Report des congés annuels

36.14 Le 31 mars 2022, si un Membre n'a pas reçu tous les congés annuels qui lui ont été crédités, cinquante pour cent (50 %) de tous les crédits annuels supérieurs à quatre cents (400) heures lui seront automatiquement payés à son taux de rémunération quotidien calculé selon sa classification ou son rang d'attache du dernier jour de l'année de congé. Les parties inutilisées et impayées des crédits de congé annuel du Membre seront reportées à l'année de congé suivante.

36.15 Le 31 mars 2023, si un Membre n'a pas reçu tous les congés annuels qui lui ont été crédités, la portion inutilisée des crédits de congé annuels du Membre sera reportée à l'année de congé suivante, jusqu'à quatre cents (400) heures. Tous les crédits annuels supérieurs à quatre cents (400) heures lui seront automatiquement payés à son taux de rémunération quotidien calculé selon sa classification ou son rang d'attache du dernier jour de l'année de congé.

36.16 Nonobstant les clauses 36.14 et 36.15, à la demande du Membre et avec l'approbation de l'employeur, un Membre peut recevoir une partie ou la totalité de ses crédits de congé annuel acquis, mais inutilisés, qui sont supérieurs à la limite de report applicable à un moment différent au cours de l'année de congé.

36.17 Les paiements de congé annuel ne comprennent pas les indemnités. Les paiements automatisés et les demandes de paiement provisoire sont calculés au moyen du salaire de base du poste d'attache actuel du Membre en date du 31 mars de l'année de congé. Tous les autres paiements sont calculés au moyen du salaire de base du poste d'attache en vigueur le 31 mars de l'année de congé précédente.

Paiement de congé annuel au moment du renvoi ou du décès

36.18 Au moment de son renvoi de la GRC, tout Membre recevra un crédit d'un montant équivalent au nombre d'heures accumulées, mais inutilisées de congé annuel, calculé selon le salaire de base de son poste d'attache le jour de son renvoi. Le paiement de ces congés annuels ne comprend pas les indemnités (par exemple, prime d'ancienneté).

36.19 Au décès du Membre, sa succession recevra un crédit d'un montant équivalent au nombre d'heures accumulées, mais inutilisées de congé annuel, calculé selon le salaire de base de son poste d'attache le jour de son décès. Le paiement de ces congés annuels ne comprend pas les indemnités (par exemple, prime d'ancienneté).

36.20 Si le licenciement est attribuable à des motifs autres qu'un renvoi pour raisons médicales ou un décès et que le Membre a déjà utilisé des crédits de congé annuel non accumulés, l'employeur récupérera un montant équivalent aux crédits de congé annuel non acquis à partir de toute somme due au Membre, calculée au salaire de base du poste d'attache du Membre le jour du renvoi.

Rappel au travail d'un employé en congé annuel ou en congé compensatoire

36.21 Si un Membre est rappelé au travail pendant une période de congé annuel ou de congé compensatoire, il obtiendra un remboursement pour ses frais de déplacement raisonnables :

- a. du lieu du rappel au lieu de travail;
- b. du lieu de travail au lieu de rappel, si, une fois l'affectation terminée, le solde de congés du Membre n'est pas annulé et qu'il retourne immédiatement en congé annuel ou en congé compensatoire, et pour le retour au lieu de rappel.

Annulation de congé annuel ou de congé compensatoire

36.22 Quand l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il doit rembourser au Membre les dépenses non remboursables suivantes :

- a. la prime d'assurance en cas d'annulation des vacances;
- b. la portion des droits liés au contrat de vacances et les frais de réservation pour lesquelles aucune assurance n'a été souscrite, car elle n'était pas offerte.

36.23 Le Membre doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et pour fournir à l'employeur la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

36.24 Les frais de déplacement ne seront pas remboursés si l'assurance-annulation était offerte, mais n'a pas été souscrite.

Article 37 : congé de comparution pour des raisons non liées aux fonctions

37.01 L'employeur doit accorder un congé payé au Membre pour la période pendant laquelle il est tenu, par citation à comparaître, pour des raisons non liées à ses fonctions, d'assister à titre de témoin à toute audience tenue :

- a. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
- b. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
- c. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
- d. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de ses comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- e. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Article 38 : congé payé pour obligations familiales

38.01 Aux fins du présent article, la famille est définie comme étant celle du Membre : conjoint/conjointe ou conjoint/conjointe de fait; les enfants, y compris les enfants de la conjointe/du conjoint de fait, les beaux-enfants, l'enfant en tutelle et les enfants nourriciers; petits-enfants; les parents, y compris les beaux-parents, les parents nourriciers, le beau-père, la belle-mère; le frère, la sœur, le demi-frère et la demi-sœur, les grands-parents du Membre et tout parent résidant en permanence avec le Membre ou avec lequel le Membre réside en permanence,

ou tout parent relevant de la garde du membre, peu importe si ce parent réside ou non avec le membre.

38.02 Le congé payé total pouvant être accordé en vertu du présent article ne doit pas excéder quarante (40) heures par année fiscale.

38.03 Sous réserve du paragraphe 38.02, l'employeur doit accorder un congé payé au Membre dans les circonstances suivantes :

- a. pour accompagner une personne de sa famille à un rendez-vous médical ou chez le dentiste ou à un rendez-vous avec les autorités scolaires ou avec organisme d'adoption, si le superviseur est informé du rendez-vous suffisamment à l'avance;
- b. pour fournir des soins immédiats et temporaires à une personne de sa famille et lui permettre de trouver des solutions de rechange dans le cas d'une maladie de longue durée;
- c. pour répondre à des besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- d. pour fournir des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- e. pour assister à une activité scolaire;
- f. pour s'occuper de son enfant lors de la fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- g. huit (8) heures des quarante (40) heures dont il est question au paragraphe 38.02 peuvent servir à aller à un rendez-vous avec un avocat ou un représentant para juridique pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un spécialiste des finances ou autre représentant professionnel, si le superviseur est informé du rendez-vous suffisamment à l'avance.

38.04 Toute demande de congé présentée par un membre en vertu du paragraphe 38.03 doit être faite en s'assurant d'informer suffisamment à l'avance le superviseur ou le gestionnaire.

Article 39 : congé pour raisons familiales

Congé pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade

39.01 Aux fins du présent article, la famille est définie comme étant celle du Membre : conjoint/conjointe ou conjoint/conjointe de fait, enfants, y compris les enfants de conjoint/conjointe ou conjoint/conjointe de fait, les beaux-enfants, l'enfant en tutelle et enfants nourriciers; petits-enfants; le gendre, la bru; les parents, y compris les beaux-parents, les parents nourriciers, le beau-père, la belle-mère; le frère, la sœur, le demi-frère et la demi-sœur, les grands-parents du Membre et tout parent résidant en permanence avec le Membre ou avec lequel le Membre réside en permanence.

39.02 L'employeur peut accorder au Membre jusqu'à quatre-vingts (80) heures de congé payé (y compris du temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de sa famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin.

39.03 Ce genre de congé ne sera accordé qu'une (1) seule fois pour chaque occurrence.

39.04 Le Membre doit fournir suffisamment de détails pour justifier le congé et présenter une attestation d'un médecin.

Congé pour déplacements pour des traitements

39.05 L'employeur peut accorder jusqu'à quarante (40) heures de congé payé par exercice lorsqu'un Membre travaille à un endroit qui n'offre pas de services médicaux ou dentaires spécialisés qu'il doit transporter une personne à charge à un lieu éloigné pour un traitement.

39.06 Ce genre de congé est accordé pour lui donner le temps de se rendre à un lieu éloigné et pour en revenir, en plus d'inclure une période raisonnable pour organiser les services.

Article 40 : congé de deuil

40.01 Aux fins du présent article, la famille est définie comme étant celle du Membre : conjointe/conjoint ou conjointe/conjoint de fait; enfants, y compris les enfants de conjointe/conjoint ou conjointe/conjoint de fait, les beaux-enfants, l'enfant en tutelle et les enfants nourriciers; les petits-enfants; le gendre, la bru; les parents, y compris les beaux-parents, les parents nourriciers, le beau-père, la belle-mère; le frère, la sœur, le demi-frère et la demi-sœur; les grands-parents et tout parent résidant en permanence avec le Membre ou avec lequel le Membre réside en permanence.

40.02 Lorsqu'une personne de la famille du Membre décède, celui-ci a droit à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine le Membre, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, le Membre est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des absences régulières permises (ARP) ou des absences du travail (ADT). En outre, le Membre peut également bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

40.03 À la demande du Membre, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

40.04 Lorsqu'un Membre demande un congé de deuil en deux (2) périodes :

- a. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours qui suivent le décès;
- b. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration;
- c. le Membre peut avoir un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, en tout, pour le déplacement pendant ces deux (2) périodes.

40.05 Tout Membre a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.

40.06 Si, au cours d'une période de congé payé, un décès survient dans des circonstances qui auraient rendu le Membre admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 40.02 et 40.05, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui ont été accordés.

40.07 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le commissaire peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou différent de celui qui est prévu aux paragraphes 40.02 et 40.05.

Article 41 : journée du mieux-être

41.01 Tout Membre a droit à huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons personnelles.

41.02 L'approbation sera assujettie aux exigences opérationnelles, comme le détermine l'employeur, et sur présentation d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

41.03 Le congé doit être pris à une date qui convient à la fois au Membre et à l'employeur. L'employeur fera toutefois de son mieux pour accepter la demande de congé.

Article 42 : congés payés pour d'autres motifs

42.01 À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables au Membre empêchent celui-ci de se présenter au travail. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

42.02 À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé à des fins autres que celles précisées dans la présente convention collective.

42.03 Les périodes de congé payé accordées conformément au paragraphe 42.01 ne doivent pas dépasser seize (16) heures par exercice.

42.04 Les périodes de congé payé accordées conformément au paragraphe 42.02 ne doivent pas dépasser quatre-vingts (80) heures par exercice.

42.05 Les congés accordés conformément aux paragraphes 42.01 et 42.02 ne sont pas approuvés à des fins pédagogiques, de formation linguistique ou autres formations.

42.06 Le commissaire peut accorder un congé au Membre conformément aux paragraphes 42.01 et 42.02 au-delà de la période précisée aux paragraphes 42.03 et 42.04.

Chapitre VIII : congé non payé

Ce chapitre ne s'applique pas aux réservistes.

Article 43 : congé non payé, généralités

43.01 L'année de congé va du 1er avril au 31 mars, inclusivement.

43.02 Sauf indications contraires, tous les congés doivent être préalablement approuvés par l'employeur dans le système de gestion des congés en ligne.

43.03 Tout Membre en congé ou dont le congé à une date ultérieure a été approuvé peut être rappelé au travail ou voir son congé annulé, lorsqu'une obligation opérationnelle l'exige. Tout Membre qui est en congé de maternité ou en congé parental non payé ne peut être rappelé au travail que pour comparaître devant le tribunal pour des motifs liés à ses fonctions, en vertu du paragraphe 45.04.

43.04 Les Membres n'ont pas droit à un congé payé pendant les périodes où ils sont en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

43.05 Pour être admissible à un congé non payé conformément aux articles 47, 48, 49, et 50 et au paragraphe 46.07, un Membre doit avoir achevé deux (2) années de service à la GRC.

43.06 Un congé non payé accordé en vertu des articles 47, 48, et 50 et des paragraphes 46.01 et 46.07 n'est pas pris en compte dans l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, ni dans la période de service utilisée pour calculer les vacances du Membre concerné, sauf s'il s'agit d'une période de congé de moins de trois (3) mois. La période de tels congés excédant trois (3) mois n'est pas prise en compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

43.07 Tout Membre qui prend un congé non payé conserve son grade à son retour au travail.

43.08 Aux fins d'un congé non payé à des fins d'études ou pour des raisons personnelles, un Membre ne doit pas faire l'objet d'un rapport d'étape indiquant un rendement insatisfaisant.

43.09 Durant les périodes de congé non payé, tout Membre est assujetti aux dispositions de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, et aux Consignes du commissaire applicables.

Article 44 : congé de maternité non payé

44.01 Congé de maternité non payé

- a. Toute Membre qui devient enceinte doit recevoir sur demande un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de la grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si la Membre n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que son nouveau-né est hospitalisé,
ou
 - ii. si la Membre a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la fin de la grossesse, pour une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la

Membre n'était pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation prévue à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger que la Membre produise un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. Toute Membre dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser ses heures de vacance accumulées et de congé compensatoire jusqu'à la date de la fin de sa grossesse et au-delà de cette date,
 - ou
 - ii. utiliser un congé de maladie jusqu'à la date de fin de la grossesse, et au-delà de cette date. Le congé de maladie inclut une incapacité médicale liée à la grossesse. Un certificat médical pourrait être exigé.
- f. Sauf exception valable, la Membre doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés, payés ou non, relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée du service continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

44.02 Indemnité de maternité

- a. Toute Membre à qui un congé de maternité non payé est accordé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois de service continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur une preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
 - et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, tel que prévu aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que prévu à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas pendant la période totale stipulée à la division (B), pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la suppression d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

Toutefois, la Membre dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour l'application des divisions (a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la Membre ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période prévue à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement prévues à la division (a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une Membre assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi (AE), quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la Membre reçoit des prestations de maternité de l'AE ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations de maternité, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas reçu d'autres sommes d'argent pendant cette période; et
 - iii. la Membre ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'AE et qui, subséquemment, demeure en congé de maternité non payé a droit à une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d. À la demande de la Membre, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la Membre. Des corrections seront faites lorsque la Membre fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle la Membre a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et la Membre n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de la Membre à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas d'une Membre qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la Membre par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel la Membre a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de la Membre qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle recevait ce jour-là.
- i. Si la Membre devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait le montant de ses prestations de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du Membre.

Article 45 : congé parental non payé

45.01 Congé parental non payé

- a. Tout Membre qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines (option standard)
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée)
- commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b. Tout Membre qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines (option standard)
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée)
- commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande du Membre, et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si le Membre n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si le Membre a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle le Membre n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. Tout Membre qui a l'intention de demander un congé parental non payé doit en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
- i. reporter le début du congé parental non payé à la demande du Membre;
 - ii. accorder au Membre un congé parental non payé même si le Membre donne un préavis de moins de quatre (4) semaines; ou
 - iii. demander au Membre de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée du service continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- h. Tout Membre embauché en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* qui demande un congé parental non payé pour s'occuper de cet enfant doit aviser l'employeur au moins huit (8) semaines avant la date de début du congé. L'employeur considérera toutes les demandes raisonnables pour déroger la période d'avis de huit (8) semaines, en totalité ou en partie.

45.02 Indemnité parentale

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- a. Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 45.03c) à k) décrits ci-dessous, ou
- b. Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 45.03l) à t) décrits ci-dessous.

Une fois que le Membre a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si le Membre retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

45.03 Administration de l'indemnité parentale

- a. Tout Membre qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu que le Membre :
 - i. compte six (6) mois de service continu avant le début de son congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de l'assurance-emploi ou du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le précisent les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle le Membre a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 44.02(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque le Membre a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, tel que décrit à la division (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à la division 44.02(a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si le Membre ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la

suppression d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

Toutefois, le Membre dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que le décrit la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Aux fins des divisions (a)(iii) (B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail du Membre ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 : prestations parentales standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
- iii. dans le cas du Membre en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 45.01a)i) et b)i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'AE et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. pour chaque semaine pendant laquelle le Membre reçoit des prestations parentales, d'adoption ou de paternité de l'AE ou du RQAP, il a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations parentales, d'adoption ou de paternité, moins toutes les autres rémunérations versées pendant cette période qui peuvent entraîner une diminution des prestations parentales, d'adoption ou de paternité auxquelles il aurait eu droit s'il n'avait pas reçu d'autres sommes d'argent pendant cette période;
 - v. toute Membre qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre Membre bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux Membres par la suite est toujours en congé parental non payé, le Membre est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

- rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- vi. lorsqu'un Membre a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre Membre en vertu du RQAP pour le même enfant et que l'un des Membres reste ensuite en congé parental non payé, ce Membre est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - vii. tout Membre ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ledit Membre n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 44.02c)(iii) pour le même enfant;
 - viii. lorsqu'un Membre a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre Membre en vertu du régime d'AE pour le même enfant, et que l'un des Membres reste ensuite en congé parental non payé, ce Membre a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si ce Membre a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 44.02c)(iii) et 45.03c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande du Membre, le paiement dont il est question au sous-alinéa 45.03c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé au Membre. Des corrections seront faites lorsque le Membre fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles le Membre a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et le Membre n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que le membre est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - ix. dans le cas d'un Membre à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - x. dans le cas d'un Membre qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal du Membre par les gains au tarif normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel le Membre a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas du Membre qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui que le Membre touchait ce jour-là.
- i. Si le Membre devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du Membre.
- k. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : prestations parentales prolongées

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - xi. dans le cas d'un Membre en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 45.01a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'AE et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - xii. pour chaque semaine pendant laquelle le Membre touche des prestations parentales de l'AE, le Membre est admissible à recevoir la différence entre cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations parentales, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles le Membre aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - xiii. lorsqu'un Membre a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'AE et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ce Membre n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue en 44.02 (c) (iii) pour le même enfant;
 - xiv. lorsqu'un Membre a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines de prestations parentales avec un autre Membre en vertu du régime d'AE pour le même enfant, et que l'un des Membres reste ensuite en congé parental non payé, ce Membre a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette

période, sauf si ce Membre a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 44.02c)(iii) pour le même enfant.

- m. À la demande du Membre, le paiement dont il est question au sous-alinéa 45.031)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé au Membre. Des corrections seront faites lorsque le Membre fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles le Membre a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa l), et le Membre n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est :
 - xv. dans le cas d'un Membre à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - xvi. dans le cas d'un Membre qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal du Membre par les gains au tarif normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux auquel le Membre a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'un Membre qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si le Membre devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du Membre.
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongées payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

45.04 Devoir de comparution pendant un congé de maternité non payé ou un congé parental non payé

- a. Si un Membre, qui en congé de maternité ou parental non payé approuvé doit se présenter devant un tribunal pour un devoir de comparution, il peut choisir l'une des options suivantes :
 - i. rémunération au tarif normal pour les heures de travail approuvées, ou
 - ii. congé compensatoire au tarif normal pour les heures de travail approuvées.
- b. Un retour au travail dans le but unique de se présenter au tribunal pour un devoir de comparution ne compte pas comme une rupture dans la période du congé de maternité ou parental en cours.

Article 46 : congé non payé pour raisons familiales

Congé non payé pour proches aidants

46.01 Tout Membre qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé non payé pendant qu'il reçoit ces prestations ou est en attente de celles-ci.

46.02 Le congé non payé décrit au paragraphe 46.01 ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en sus de toute période d'attente applicable.

46.03 Lorsqu'il en est avisé, un Membre qui est en attente de prestations doit fournir à l'employeur une preuve que la demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi a été acceptée.

46.04 Lorsqu'un Membre est avisé que sa demande de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi a été refusée, le paragraphe 46.02 ci-dessus cesse de s'appliquer.

46.05 Le congé accordé en vertu de la présente disposition est pris en compte dans la période d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, et dans la période de service utilisée pour calculer le congé annuel. La durée d'un tel congé est prise en compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé pour les soins d'un membre de la famille

46.06 Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend comme le conjoint ou la conjointe du Membre (ou de son conjoint ou conjointe de fait), ses enfants (y compris les enfants de son conjoint ou de sa conjointe ou du conjoint ou de la conjointe de fait, les enfants issus d'un autre mariage, les enfants en tutelle et les enfants nourriciers), ses petits-enfants, ses gendres et brus, ses parents, y compris ses beaux-parents, ses parents nourriciers, son père ou sa mère par remariage, ses frères et sœurs ainsi que ses demi-frères et demi-sœurs, ses grands-parents, et tout membre de la famille demeurant en permanence au domicile du Membre ou avec qui le Membre demeure en permanence.

46.07 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé peut être accordé à un Membre pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a. le Membre en informe l'employeur par écrit, le plus à l'avance possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début du congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de six (6) mois;

- c. l'employeur peut autoriser une période inférieure à six (6) mois de congé s'il existe des circonstances atténuantes;
- d. la durée totale des congés accordés au Membre en vertu du présent article ne doit pas dépasser cinq (5) ans pendant la durée totale du service du Membre;
- e. le congé accordé en vertu du présent article pour une période d'un (1) an ou moins est programmé de manière à assurer le maintien des exigences opérationnelles afin de répondre aux besoins du public ou au bon fonctionnement du service;
- f. le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service continu »;
- g. s'il dépasse trois (3) mois, le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- h. s'il ne dépasse pas trois (3) mois, le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 47 : congé non payé pour convenance personnelle

47.01 Un congé non payé est accordé pour des raisons personnelles selon les modalités suivantes :

- a. Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois peut être accordé à un Membre pour des raisons personnelles, une (1) seule fois durant son service.
- b. Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an peut être accordé à un Membre pour des raisons personnelles, une (1) seule fois durant son service.
- c. Sous réserve des exigences opérationnelles, un congé combiné non payé ne dépassant pas quinze (15) mois peut être accordé à un Membre pour des raisons personnelles, une (1) seule fois durant son service.
- d. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'employeur.

Article 48 : congé non payé pour réinstallation du conjoint

48.01 À la demande d'un Membre, un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à tout Membre dont le conjoint ou la conjointe est déménagé(e).

Article 49 : congé d'études non payé

49.01 L'employeur et la FPN reconnaissent l'utilité du congé d'études. Un Membre peut bénéficier d'un congé d'études non payé, sous réserve d'une révision annuelle pour une période maximale de cinq (5) ans si :

- a. le Membre est inscrit en tant qu'étudiant à temps plein selon la définition de l'établissement d'enseignement concerné;
- b. le domaine d'études est lié à ses fonctions actuelles ou prévues;

- c. l'établissement est subventionné par l'État et enregistré auprès du ministère provincial de l'Éducation, à savoir une université, un collège communautaire ou un institut de technologie provincial.

49.02 Si un Membre n'est pas inscrit à titre d'étudiant à temps plein, sur demande écrite du Membre et avec l'approbation de l'employeur, le Membre peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour une période pouvant aller jusqu'à un (1) an, laquelle peut être prolongée d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement d'enseignement subventionné par l'État qui est enregistré auprès du ministère provincial de l'Éducation pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire afin de s'acquitter plus efficacement de ses fonctions, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.

49.03 À la discrétion de l'employeur, tout Membre en congé d'études non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque le Membre reçoit une subvention, une aide ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne doit pas dépasser celui de la subvention, de l'aide ou de la bourse d'études.

49.04 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà le Membre peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Le Membre doit être informé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

49.05 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, un Membre peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

49.06 Si le Membre :

- a. ne termine pas ses études;
- b. ne revient pas au service de l'employeur après ses études; ou
- c. cesse son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

le Membre doit rembourser à l'employeur tous les montants qui lui ont été versés en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut être déterminé par l'employeur.

49.07 Un Membre peut être autorisé à reprendre ses fonctions pendant une pause scolaire à la discrétion de l'employeur. Pendant les périodes de retour au travail, les arriérés de cotisations de pension de retraite et d'autres prestations peuvent être déduits si le Membre le souhaite.

Article 50 : congé non payé pour d'autres motifs

50.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé à des fins autres que celles prévues dans la présente convention collective.

50.02 Les périodes de congé non payé accordées conformément à la clause 50.01 ne doivent pas dépasser treize (13) semaines de travail.

50.03 Le congé accordé conformément à la clause 50.01 ne doit pas être approuvé à des fins éducatives, linguistiques ou pour prendre part à des formations.

50.04 Un Membre qui s'inscrit dans la Réserve des Forces canadiennes peut avoir droit à un congé non payé conformément à la clause 50.01 lorsque le congé est conforme au *Règlement sur les congés pour fins d'instruction au sein des forces de réserve* pris en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

50.05 Le commissaire peut accorder un congé à un Membre conformément à la clause 50.01 au-delà de la période précisée à la clause 50.02.

Chapitre IX : membres à temps partiel

Ce chapitre ne s'applique pas aux réservistes (voir les dispositions au chapitre X).

Article 51 : définition

51.01 Un Membre à temps partiel est un Membre dont les heures de travail hebdomadaires moyennes s'élèvent à douze (12) heures ou plus, mais à moins de quarante (40) heures.

Article 52 : général

52.01 Les Membres à temps partiel ont droit aux avantages conférés en vertu de la présente convention collective dans la même proportion que les heures de travail qui leur sont assignées par rapport aux quarante (40) heures de travail d'un Membre à temps plein.

Article 53 : heures additionnelles

53.01 Quand un quart de travail dure moins de huit (8) heures, les heures qui précèdent et qui suivent un quart de travail habituel maximal de huit (8) heures sont des heures supplémentaires de travail au sens du paragraphe 2.01, payées au tarif normal.

Article 54 : pauses-repas

54.01 L'employeur accordera au Membre à temps partiel :

- a. une (1) pause-repas non payée de trente (30) minutes après quatre (4) heures de travail; ou
- b. une (1) pause-repas payée quand la période de travail est équivalente à celle d'un Membre à temps plein.

Article 55 : absence régulière permise

55.01 Les dispositions relatives aux absences régulières permises (ARP) de la présente entente s'appliquent seulement pour une semaine où un Membre à temps partiel a travaillé quarante (40) heures. Les quarante (40) heures comprennent les heures de la semaine désignée de travail, toute heure supplémentaire et toute période de travail pendant un jour désigné comme jour férié payé pour les Membres à temps plein à l'article 23 : jours fériés désignés payés.

Article 56 : paye pour services supplémentaires

56.01 Quand un Membre à temps partiel travaille des heures additionnelles approuvées, il est rémunéré au tarif normal, jusqu'à ce qu'il ait travaillé suffisamment d'heures pour être admissible à des heures supplémentaires ou à une absence régulière permise (ARP).

Article 57 : heures supplémentaires

57.01 Tout Membre qui travaille à temps partiel recevra une rémunération pour heures supplémentaires à tarif et demi (1 1/2) quand il travaille plus du quart de travail assigné de huit (8), de dix (10) ou de douze (12) heures dans une journée ou à tarif double lors d'une absence régulière permise (ARP) après avoir travaillé quarante (40) heures pendant une semaine.

57.02 Tout Membre à temps partiel dont les heures de travail assignées sont inférieures à huit (8) heures par jour sera rémunéré au tarif normal pour toutes les heures prévues et supplémentaires travaillées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures. Toutes les heures travaillées en plus des huit (8) heures seront rémunérées au tarif et demi (1 1/2).

57.03 Tout Membre à temps partiel à trois à un congé compensatoire ou à un paiement d'heures supplémentaires.

Article 58 : prime de poste

58.01 Tout Membre à temps partiel peut avoir droit à une prime de poste, conformément à l'article 29 : primes.

58.02 Le Membre à temps partiel est aussi admissible à recevoir la prime de poste pour les heures de travail admissible travaillées qui sont payées au tarif normal.

Article 59 : congé de deuil

59.01 Nonobstant le paragraphe 52.01, temps partiel, général, le nombre de « jours » prévus à l'article 40 : congé de deuil, ne sera pas établi au prorata.

Article 60 : indemnité de départ

60.01 Nonobstant les dispositions de l'article 32 : indemnité de départ de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ doit être

établie et les périodes d'emploi à temps partiel doivent être combinées afin de déterminer leur équivalent à temps plein. La période équivalente d'années complètes à temps plein doit être multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein, conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

Article 61 : jours fériés désignés payés

61.01 Un Membre à temps partiel n'a pas droit à un congé payé pour les jours désignés fériés; il sera plutôt payé quatre pour cent et un quart (4,25 %) pour toutes les heures travaillées au tarif normal.

61.02 Quand un Membre à temps partiel doit travailler une journée qui est un jour férié désigné payé (JFDP) pour un Membre à temps plein en vertu de l'article 23, le Membre doit être payé à tarif et demi (1 1/2) du tarif normal pour toutes les heures travaillées.

61.03 Tout Membre à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé (JFDP) pour un Membre à temps plein en vertu de l'article 23 doit être rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 61.02 ou toucher un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

Article 62 : congé annuel

Taux d'accumulation des crédits de congé annuel

62.01 Tout Membre à temps partiel accumule des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il reçoit un salaire pour au moins le double (2) du nombre d'heures de la semaine attribuée du Membre, établi au prorata et calculé ainsi :

- a. quand moins de cinq (5) années de service continu actuel et de service antérieur attesté combiné sont obtenues, la moyenne des heures de la semaine de travail à temps partiel est multipliée par zéro virgule deux cinq (0,250);
- b. quand plus de cinq années, mais moins de dix (10) années de service continu actuel et de service antérieur attesté combinés sont obtenues, la moyenne des heures de la semaine de travail à temps partiel est multipliée par zéro virgule trois trois trois (0,333);
- c. quand plus de dix (10) années, mais moins de vingt-trois (23) années de service continu actuel et de service antérieur attesté combinés sont obtenues, la moyenne des heures de la semaine de travail à temps partiel est multipliée par zéro virgule quatre un sept (0,417);
- d. quand plus de vingt-trois (23) années de service continu actuel et de service antérieur attesté combiné sont obtenues, la moyenne des heures de la semaine de travail à temps partiel est multipliée par zéro virgule cinq (0,500);

Administration du congé annuel

62.02 Aux fins de l'administration du paragraphe 62.01, quand un Membre à temps partiel ne travaille pas le même nombre d'heures chaque semaine, la semaine de travail assignée

correspond à la moyenne hebdomadaire des heures travaillées au tarif normal, calculée de façon mensuelle.

62.03 Tout Membre dont l'emploi au cours d'un mois donné correspond à une combinaison d'emploi à temps plein et d'emploi à temps partiel ne peut obtenir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels un Membre à temps plein a droit.

Chapitre X : réservistes

À moins d'indication contraire, les seuls termes et conditions de cette convention collective qui s'appliquent aux réservistes sont ceux tels qu'indiqués ci-dessous.

Article 63 : procédure de règlement des griefs

Griefs sur les Directives du Conseil national mixte

63.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les paragraphes 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 la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

63.02 Sous réserve de l'article 208 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, un réserviste peut présenter un grief individuel à l'employeur s'il s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - i. d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur et portant sur les conditions d'emploi; ou
 - ii. d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale; ou
- b. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi du réserviste.

Griefs collectifs

63.03 Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, la FPN peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des réservistes qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, commune à ces réservistes, d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Pour présenter un grief collectif, la FPN doit d'abord obtenir le consentement écrit de chacun des réservistes concernés.
- b. Un grief collectif n'est pas considéré comme nul du seul fait que le consentement n'est pas conforme au formulaire 19.

Griefs de principe

63.04 Sous réserve de l'article 220 de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, la FPN ou l'employeur peuvent présenter un grief de principe concernant l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par la FPN à un représentant autorisé de l'employeur qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. L'employeur doit informer la FPN du nom, du titre et de l'adresse de ce représentant.
- b. La procédure de règlement des griefs de principe de l'employeur comporte également un seul palier, le grief devant être présenté à un représentant autorisé de la FPN. La FPN doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de ce représentant.

Procédure de règlement des griefs

63.05 Aux fins du présent article, l'auteur d'un grief est un réserviste, dans le cas d'un grief collectif, la FPN est l'auteur du grief, ou dans le cas d'un grief de principe, l'auteur du grief peut être l'employeur ou la FPN.

63.06 Personne ne doit chercher par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre forme de menace à amener un réserviste s'estimant lésé à renoncer à un grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

63.07 Conformément à l'article 207 de la LRTSPF, l'employeur et la FPN reconnaissent la valeur des discussions informelles comme un moyen viable et efficace de résoudre les problèmes au niveau le plus bas et le plus tôt possible. À l'appui de cet engagement, les parties au grief doivent, le cas échéant, entamer des discussions informelles sur les différends en milieu de travail avant de présenter un grief et à toute étape de la procédure de grief. Lorsque les parties au grief se prévalent d'un système de gestion informelle des conflits, que ce soit par des discussions informelles, des discussions facilitées ou la médiation, il est convenu que la période entre la discussion initiale et le résultat final ne compte pas comme du temps écoulé aux fins des délais de grief, y compris la présentation. Tout règlement obtenu au cours ou à la suite des discussions informelles ne porte pas atteinte aux droits ou aux positions de l'une ou l'autre des parties en ce qui concerne le différend, à moins que les conditions générales du règlement ne stipulent expressément que le règlement porte atteinte aux droits ou aux positions des parties.

63.08 Un réserviste s'estimant lésé qui souhaite présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs doit transmettre ce grief en le remettant en main propre ou en l'envoyant par voie électronique, à son coordonnateur de réserve, lequel doit immédiatement :

- a. transmettre le grief au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b. fournir au réserviste s'estimant lésé un accusé de réception, soit par remise en main propre, soit par voie électronique, indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.

63.09 Lorsque les dispositions du paragraphe 63.08 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief ou un reçu par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le

jour où il est oblitéré par la poste et il est réputé avoir été reçu par l'employeur ou le réserviste s'estimant lésé le jour où il est remis au bureau approprié de la GRC ou à l'adresse indiquée sur le formulaire de grief. De même, l'employeur est réputé avoir livré une réponse à n'importe quel palier à la date à laquelle la lettre contenant la réponse est oblitérée par la poste, mais le délai dans lequel le réserviste s'estimant lésé peut présenter le grief au palier suivant est calculé à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

63.10 Un grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

63.11 Sous réserve de la LRTSPF et conformément à ses dispositions, un réserviste s'estimant lésé qui estime être traité injustement ou lésé par une mesure ou une absence de mesure de l'employeur a le droit de présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 63.08, avec les exceptions suivantes :

- a. lorsqu'il existe une autre procédure administrative en vertu d'une loi du Parlement, autre que celle prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter la plainte spécifique du réserviste s'estimant lésé, cette procédure doit être suivie, et
- b. lorsque le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, un réserviste n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir l'approbation de la FPN et d'être représenté par celle-ci.

63.12 Pour les griefs individuels et les griefs collectifs, il y a un maximum de trois (3) paliers dans la procédure de règlement des griefs. Ces paliers sont les suivants :

- a. Palier 1 : premier niveau de gestion;
- b. Palier 2 : niveau intermédiaire; et
- c. Dernier palier : commissaire ou représentant autorisé.

Aucun représentant de l'employeur ne peut entendre le même grief à plus d'un (1) palier de la procédure de règlement des griefs.

63.13 L'employeur doit désigner un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informer chaque réserviste auquel la procédure s'applique du nom ou du titre de la personne désignée ainsi que du nom ou du titre et de l'adresse du coordonnateur de la réserve auquel un grief doit être présenté.

63.14 Ces renseignements doivent être communiqués aux réservistes au moyen d'avis que publie l'employeur dans les endroits où ils sont le plus susceptibles d'être portés à l'attention des réservistes auxquels s'applique la procédure de règlement des griefs, ou d'une autre façon déterminée d'un commun accord entre l'employeur et la FPN.

63.15 Les réservistes peuvent recevoir l'assistance de la FPN et/ou être représentés par la FPN lorsqu'ils présentent un grief à n'importe quel palier. La FPN a le droit de consulter l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

63.16 Le réserviste s'estimant lésé s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 63.08, au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle il est notifié ou à laquelle il prend connaissance de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 63.04 au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle l'employeur est notifié oralement ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance pour la première fois de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

Lorsqu'un réserviste s'estimant lésé soumet un grief électroniquement par courriel, la date à laquelle le courriel est envoyé par le réserviste s'estimant lésé est réputée être la date officielle de soumission du grief.

63.17 Un réserviste s'estimant lésé peut présenter un grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs au-delà du premier palier dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a. lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la communication par écrit de cette décision ou de ce règlement au réserviste s'estimant lésé par l'employeur; ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 63.18, dans les vingt et un (21) jours civils suivant la présentation de son grief au palier précédent.

63.18 L'employeur doit normalement répondre à un grief, sur support papier ou par voie électronique, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier palier, dans les quinze (15) jours civils qui suivent la réception du grief, et dans les trente (30) jours civils lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur doit normalement répondre dans les trente-cinq (35) jours civils.

63.19 Lorsqu'un réserviste a été représenté par la FPN dans la présentation de son grief, l'employeur doit fournir au représentant approprié de la FPN dont le nom figure sur le formulaire de grief une copie de la décision de l'employeur à chaque palier de la procédure de règlement des griefs au moment où la décision de l'employeur est communiquée au réserviste s'estimant lésé.

63.20 Pour déterminer le délai dans lequel une mesure doit être prise conformément à la présente procédure, les jours fériés désignés payés (JFDP) sont exclus.

63.21 Les délais stipulés dans la présente procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et le réserviste s'estimant lésé et, le cas échéant, le représentant de la FPN, y compris lorsque les parties conviennent ou tentent d'entamer une discussion informelle pour tenter de résoudre un grief.

63.22 Lorsque la nomination d'un réserviste est révoquée en vertu du paragraphe 7(3) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, la procédure de grief énoncée dans la présente convention s'applique, mais le grief est présenté au dernier palier seulement.

63.23 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un niveau d'autorité particulier, un palier ou tous les paliers, sauf le dernier, peuvent être éliminés par accord entre l'employeur et le réserviste s'estimant lésé et, le cas échéant, la FPN.

63.24 Un réserviste s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son coordonnateur du Programme de la réserve.

63.25 Tout réserviste s'estimant lésé qui omet de présenter un grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief, à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il n'ait été incapable de respecter les délais prescrits.

Arbitrage

63.26 Lorsqu'un grief a été présenté et s'est rendu jusqu'au dernier palier de la procédure de grief, et qu'il n'a pas été traité à la satisfaction du réserviste, il peut être renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTSPF et des règlements.

63.27 Lorsqu'un grief susceptible d'être présenté par un réserviste à l'arbitrage est un grief relatif à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, le réserviste s'estimant lésé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage, à moins que la FPN ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage, et
- b. sa volonté de représenter le réserviste s'estimant lésé dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

63.28 Les parties, l'employeur et la FPN, conviennent que tout grief arbitrable peut être soumis à la procédure d'arbitrage accélérée suivante :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, un grief qui a été renvoyé à l'arbitrage peut être traité par arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Lorsque les parties conviennent qu'un grief particulier sera soumis à l'arbitrage accéléré, la FPN soumet à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) le formulaire de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder avec ou sans un exposé des faits convenu. Lorsque les parties parviennent à un exposé convenu des faits, celui-ci est soumis à la CRTESPF ou à l'arbitre de grief avant ou pendant l'audience.
- d. Aucun témoin ne peut se présenter.
- e. Les parties conviennent de demander conjointement que chaque séance d'arbitrage accéléré ait lieu à Ottawa, à moins que les parties et la CRTESPF n'en conviennent

autrement. Les parties et la CRTESPF sont d'accord pour demander conjointement que l'arbitrage accéléré figure au calendrier de la CRTESPF.

- f. Les parties peuvent convenir de présenter cet arbitrage accéléré uniquement par écrit.
- g. Les parties peuvent convenir de demander conjointement à la CRTESPF de programmer toute audience de l'arbitrage accéléré pour qu'elle se déroule en un seul jour.
- h. L'arbitre de grief doit rendre verbalement une décision lors de l'audience, enregistrée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision doit être confirmée par écrit par l'arbitre de grief dès que possible après l'audience. Les parties peuvent, à la demande de l'arbitre de grief, modifier les conditions ci-dessus dans un cas particulier.
- i. La décision de l'arbitre de grief est définitive et a force exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas soumettre la décision à la Cour d'appel fédérale.

Article 64 : heures de travail

Généralités

64.01 Aux fins du présent article et sauf indication contraire :

- a. une semaine se compose de sept (7) jours consécutifs commençant à 0 h 1 jeudi et se terminant à 24 h mercredi;
- b. un jour est constitué d'une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h 1 heure et se terminant à 24 h.

Pauses-repas

64.02 L'employeur doit fournir à un réserviste :

- a. une (1) pause-repas rémunérée de trente (30) minutes pendant un quart de travail prévu de huit (8) heures;
- b. une (1) pause-repas rémunérée de quarante (40) minutes pendant un quart de travail prévu de dix (10) heures;
- c. une (1) pause-repas rémunérée de quarante-cinq (45) minutes pendant un quart de travail prévu de douze (12) heures.

Pause pour allaiter ou pour extraire le lait maternel

64.03 Sous réserve des exigences opérationnelles, toute réserviste qui allaite doit, sur demande, avoir ses heures de travail prévues de façon à prévoir les pauses non rémunérées nécessaires à l'allaitement ou à l'extraction du lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

Nombre maximal d'heures de travail

64.04 Un réserviste n'est pas autorisé à travailler plus de seize (16) heures consécutives et tout au plus de soixante-douze (72) heures au cours d'une période de six (6) jours consécutifs, y compris les heures supplémentaires, à moins que des circonstances exceptionnelles ne soient déclarées par l'employeur.

64.05 Lorsque des circonstances exceptionnelles, comme définies au paragraphe 2.01, sont déclarées par l'employeur, pour les soixante-douze (72) premières heures, un réserviste peut travailler plus de seize (16) heures consécutives ou jusqu'à quatre-vingts (80) heures sur une période de sept (7) jours consécutifs ou réduire le temps entre les déploiements à moins de huit (8) heures.

64.06 Lorsque des circonstances extrêmes, comme définies au paragraphe 2.01, sont déclarées par l'employeur, un réserviste peut dépasser le nombre maximal d'heures de travail indiqué aux paragraphes 64.04 et 64.05 jusqu'à l'arrivée de ressources de remplacement ou de la relève.

64.07 Tout réserviste qui a atteint le maximum de soixante-douze (72) heures de travail indiqué au paragraphe 64.04, ou le maximum de quatre-vingts (80) heures indiqué au paragraphe 64.05 ou qui dépasse le nombre maximal de quatre-vingts (80) heures indiqué au paragraphe 64.05 et qui doit être déployé au cours de la prochaine période de vingt-quatre (24) heures ne doit pas être déployé.

64.08 Un réserviste en situation de voyage, qui voyage en service commandé pendant plus de seize (16) heures consécutives, doit se voir accorder une période de congé d'au moins huit (8) heures consécutives avant le début de son prochain déploiement.

Article 65 : rémunération et indemnités

Jours fériés désignés payés

65.01 Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés désignés payés (JFDP) pour les réservistes :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. l'Après-Noël;
- k. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille le réserviste ou dans toute région où un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août;
- l. un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

65.02 Tout réserviste est rémunéré quatre pour cent et un quart (4 1/4 %) pour toutes les heures normales payées au lieu de recevoir une paye pour le jour férié désigné payé (JFDP).

Heures supplémentaires

65.03 Au-delà de la semaine de travail de quarante (40) heures du réserviste, les heures supplémentaires qu'il fait doivent être rémunérées (du jeudi au mercredi suivant) à tarif et demi (1 1/2) du taux de rémunération au tarif normal.

65.04 Un réserviste a droit à la rémunération des heures supplémentaires qu'il fait en vertu du paragraphe 65.03 pour chaque période achevée de quinze (15) minutes effectuée lorsque :

- a. les heures supplémentaires sont autorisées par l'employeur; et
- b. le réserviste n'exerce aucun contrôle sur la durée des heures supplémentaires.

65.05 Le réserviste doit enregistrer les heures de début et de fin des heures supplémentaires sur un formulaire fourni par l'employeur.

65.06 Dans le but d'éviter le cumul d'heures supplémentaires, il ne doit y avoir aucun chevauchement de rémunération des heures supplémentaires pour une même période de travail.

65.07 Un réserviste n'a pas droit au congé compensatoire.

Rappel

65.08 Un rappel commence par un appel téléphonique ou une communication radio pour ramener un réserviste au travail, suivant les besoins et avec l'approbation de l'employeur.

65.09 Tout réserviste qui est rappelé au travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à domicile. Le cas échéant, le réserviste touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération équivalant à une (1) heure au taux de rémunération horaire applicable;
- b. la rémunération calculée au taux applicable des heures travaillées réelles.

Le réserviste ne peut réclamer un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel d'une (1) heure.

65.10 Tout réserviste qui est rappelé au travail, à l'extérieur de sa résidence, est rémunéré pour trois (3) heures de rémunération au taux applicable. Un réserviste ne peut demander un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel de trois (3) heures.

- a. Si le réserviste est rappelé dans les trois (3) heures suivant un déploiement, il doit être rémunéré pour les heures travaillées avant le début de son quart.
- b. Lorsqu'il est appelé plus d'une fois au cours de la période de rappel de trois (3) heures, le réserviste doit indiquer le temps réel travaillé dans chaque cas et demandera trois (3) heures, plus les heures réelles au-delà de la période de trois (3) heures.

65.11 L'employeur peut approuver le temps de déplacement conformément à l'article 28.

Devoir de comparution en lien avec l'exercice de fonctions

65.12 Lorsqu'il est nécessaire de se présenter devant la cour ou un tribunal administratif pour des raisons liées au travail, et avec l'approbation de l'employeur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. Aux fins du présent article, un tribunal administratif ne prévoit ni arbitrage en vertu du présent accord ni audience en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- b. Tout réserviste est admissible à la rémunération au taux applicable pour le temps passé au tribunal et pour tout travail lié au tribunal effectué à son lieu de travail immédiatement avant ou après la comparution devant le tribunal.
- c. Lorsqu'il est informé de l'annulation d'une date de cour à son arrivée au tribunal ou pendant qu'il s'y rend, le réserviste a droit à la rémunération au taux applicable pour le temps passé en déplacement vers le tribunal et pour le temps consacré :
 - i. au retour immédiat et direct à son lieu de travail désigné, ou
 - ii. s'il est à la maison et qu'il ne doit pas retourner à son lieu de travail désigné, au retour immédiat et direct à sa résidence.
- d. Les dépenses raisonnables pour le transport, les repas et le logement, conformément à la *Directive sur les voyages* de la GRC et du Conseil national mixte, qu'assume un réserviste qui doit se présenter devant un tribunal peuvent être remboursées.

Prime de poste

65.13 Tout réserviste qui travaille par quarts recevra une prime de poste de deux dollars (2 \$) pour toutes les heures travaillées entre 16 h 1 et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 1 et 16 h. La période minimale de réclamation est de deux (2) heures (il n'est pas nécessaire que ces deux (2) heures soient consécutives).

65.14 La prime de poste n'est versée que pour les heures de travail réelles admissibles et peut comprendre une pause-repas payée. La prime de poste n'est pas payée pour les heures supplémentaires ou la réponse opérationnelle.

65.15 La prime de poste n'est pas considérée comme faisant partie du taux de rémunération horaire du réserviste.

Prime de pause-repas

65.16 En raison des besoins du service, l'employeur peut exiger qu'un réserviste reste en service actif pendant la totalité d'une période de travail prévue, y compris la pause-repas.

65.17 Conformément au paragraphe 65.16, tout réserviste a le droit de recevoir une prime de pause-repas équivalant à une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération au tarif normal pour chaque période de quinze (15) minutes où :

- a. il a été interrompu pendant sa pause-repas pendant plus de quinze (15) minutes pour des exigences opérationnelles; ou

- b. il n'a pas pu accéder à un lieu adéquat, comme défini au paragraphe 2.01, pour la pause-repas.

65.18 Pour un quart de travail prévu de douze (12) heures, les réservistes admissibles ont droit à quarante-cinq (45) minutes tandis que pour un quart de travail prévu de moins de douze (12) heures, les réservistes admissibles ont droit à trente (30) minutes.

Non-cumul des paiements

65.19 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention relatives aux heures supplémentaires, à la préparation opérationnelle (PO), à la disponibilité opérationnelle (DO), aux jours fériés désignés payés (JFDP), au rappel et à la prime de poste ne seront pas cumulés, c'est-à-dire qu'un réserviste ne peut pas recevoir plus d'un type de rémunération pour le même service.

Article 66 : congé

66.01 Au lieu d'obtenir un congé annuel, les réservistes reçoivent quatre pour cent (4 %) de l'ensemble des heures régulières et supplémentaires qu'ils ont effectuées.

Article 67 : autres avantages sociaux et rajustements salariaux

67.01 Lorsqu'un réserviste travaille ou participe à une formation, il doit être couvert par une assurance particulière en cas de décès ou de mutilation par accident pour le Programme de la réserve géré par les Services nationaux de rémunération de la GRC au montant de cent mille dollars (100 000 \$).

67.02 Le réserviste doit lui-même payer cette assurance.

67.03 La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* prévoit des avantages sociaux pour les réservistes en cas de blessure en cours d'emploi, c'est-à-dire l'indemnisation des accidentés du travail.

Chapitre XI : durée

Article 68 : modification de la convention

68.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Article 69 : durée de la convention

69.01 La durée de la présente convention s'étend de la date de sa signature au 31 mars 2023.

69.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 6e jour du mois d'août 2021.

Le Conseil du Trésor du Canada
et
La Gendarmerie royal du Canada

Marie-Chantal Girard
Steve Davenport
Sous-commissaire Stephen White

Fédération de la police nationale

Brian Sauvé
Dennis Miller
Rob Farrer

Appendice A

Taux de rémunération annuels des membres réguliers et réservistes de la GRC

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er avril 2016
- A) En vigueur à compter du 1er avril 2017
- U) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2017
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2018
- V) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2018
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2019
- W) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2019
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2020
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2020
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2021
- Y) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2021
- F) En vigueur à compter du 1er avril 2022
- Z) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2022

Gendarme (Gend.) : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1*	Échelon 2*	Échelon 3*	Échelon 4*	Échelon 5*
§) 1er avril 2016	53 144	69 049	74 916	80 786	86 110
A) 1er avril 2017*	54 074	70 257	76 227	82 200	87 617
U) Restructuration - 1er avril 2017*	54 885	71 311	77 370	83 433	88 931
B) 1er avril 2018*	55 845	72 559	78 724	84 893	90 487
V) Restructuration - 1er avril 2018*	56 683	73 647	79 905	86 166	91 844
C) 1er avril 2019*	57 675	74 936	81 303	87 674	93 451
W) Restructuration - 1er avril 2019*	59 117	76 809	83 336	89 866	95 787
D) 1er avril 2020*	60 152	78 153	84 794	91 439	97 463
X) Restructuration - 1er avril 2020*	61 205	79 521	86 278	93 039	99 169
E) 1er avril 2021*	62 276	80 913	87 788	94 667	100 904
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	63 210	82 127	89 105	96 087	102 418
F) 1er avril 2022	64 316	83 564	90 664	97 769	104 210
Z) Restructuration - 1er avril 2022	65 776	85 461	92 722	99 988	106 576

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.

- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire «D-X») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire «E-Y») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.
- f. Échelon 1 – Taux de rémunération à l'engagement.
- g. Échelon 2 – Taux après six (6) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- h. Échelon 3 – Taux après douze (12) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- i. Échelon 4 – Taux après vingt-quatre (24) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- j. Échelon 5 – Augmentation après douze (12) mois de service au taux lié au taux de rémunération applicable à l'étape 4.
- k. Les réservistes seront payés au taux de rémunération horaire équivalent au taux de rémunération applicable à l'échelon 5.

Caporal (Cap.) : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er avril 2016	90 842	94 292
A) 1er avril 2017*	92 432	95 942
U) Restructuration - 1er avril 2017*	93 818	97 381
B) 1er avril 2018*	95 460	99 085
V) Restructuration - 1er avril 2018*	96 892	100 571
C) 1er avril 2019*	98 588	102 331
W) Restructuration - 1er avril 2019*	101 053	104 889
D) 1er avril 2020*	102 821	106 725
X) Restructuration - 1er avril 2020*	104 620	108 593
E) 1er avril 2021*	106 451	110 493
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	108 048	112 150
F) 1er avril 2022	109 939	114 113
Z) Restructuration - 1er avril 2022	112 435	116 703

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire «A-U») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire «B-V») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire «C-W») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire «D-X») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.

- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire «E-Y») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

Sergent (Serg.) : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) 1er avril 2016	99 790	102 775
A) 1er avril 2017*	101 536	104 574
U) Restructuration - 1er avril 2017*	103 059	106 143
B) 1er avril 2018*	104 863	108 001
V) Restructuration - 1er avril 2018*	106 436	109 621
C) 1er avril 2019*	108 299	111 539
W) Restructuration - 1er avril 2019*	111 006	114 327
D) 1er avril 2020*	112 949	116 328
X) Restructuration - 1er avril 2020*	114 926	118 364
E) 1er avril 2021*	116 937	120 435
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	118 691	122 242
F) 1er avril 2022	120 768	124 381
Z) Restructuration - 1er avril 2022	123 509	127 204

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire «A-U») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire «B-V») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire «C-W») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire «D-X») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire «E-Y») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

Sergent d'état-major (S.É.-M.) : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) 1er avril 2016	109 002	112 028
A) 1er avril 2017*	110 910	113 988
U) Restructuration - 1er avril 2017*	112 574	115 698
B) 1er avril 2018*	114 544	117 723
V) Restructuration - 1er avril 2018*	116 262	119 489
C) 1er avril 2019*	118 297	121 580
W) Restructuration - 1er avril 2019*	121 254	124 620
D) 1er avril 2020*	123 376	126 801

X) Restructuration - 1er avril 2020*	125 535	129 020
E) 1er avril 2021*	127 732	131 278
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	129 648	133 247
F) 1er avril 2022	131 917	135 579
Z) Restructuration - 1er avril 2022	134 912	138 657

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

Sergent-major d'état-major (S/S/M.), Sergent-Major (S.-M.), Sergent-major du corps (S.-M.C.) : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 1er avril 2016	112 367
A) 1er avril 2017*	114 333
U) Restructuration - 1er avril 2017*	116 048
B) 1er avril 2018*	118 079
V) Restructuration - 1er avril 2018*	119 850
C) 1er avril 2019*	121 947
W) Restructuration - 1er avril 2019*	124 996
D) 1er avril 2020*	127 183
X) Restructuration - 1er avril 2020*	129 409
E) 1er avril 2021*	131 674
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	133 649
F) 1er avril 2022	135 988
Z) Restructuration - 1er avril 2022	139 075

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.

- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

GRC : gendarmes spéciaux

LES-AME : Soutien de l'application de la loi – Mécaniciens d'entretien d'aéronefs

AME-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er avril 2016	83 829	87 180	90 665	94 292
A) 1er avril 2017*	85 296	88 706	92 252	95 942
U) Restructuration - 1er avril 2017*	86 575	90 037	93 636	97 381
B) 1er avril 2018*	88 090	91 613	95 275	99 085
V) Restructuration - 1er avril 2018*	89 411	92 987	96 704	100 571
C) 1er avril 2019*	90 976	94 614	98 396	102 331
W) Restructuration - 1er avril 2019*	93 250	96 979	100 856	104 889
D) 1er avril 2020*	94 882	98 676	102 621	106 725
X) Restructuration - 1er avril 2020*	96 542	100 403	104 417	108 593
E) 1er avril 2021*	98 231	102 160	106 244	110 493
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	99 704	103 692	107 838	112 150
F) 1er avril 2022	101 449	105 507	109 725	114 113
Z) Restructuration - 1er avril 2022	103 752	107 902	112 216	116 703

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

AME-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
------------	-----------

§) 1er avril 2016	113 140
A) 1er avril 2017*	115 120
U) Restructuration - 1er avril 2017*	116 847
B) 1er avril 2018*	118 892
V) Restructuration - 1er avril 2018*	120 675
C) 1er avril 2019*	122 787
W) Restructuration - 1er avril 2019*	125 857
D) 1er avril 2020*	128 059
X) Restructuration - 1er avril 2020*	130 300
E) 1er avril 2021*	132 580
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	134 569
F) 1er avril 2022	136 924
Z) Restructuration - 1er avril 2022	140 032

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

AME-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
§) 1er avril 2016	130 117
A) 1er avril 2017*	132 394
U) Restructuration - 1er avril 2017*	134 380
B) 1er avril 2018*	136 732
V) Restructuration - 1er avril 2018*	138 783
C) 1er avril 2019*	141 212
W) Restructuration - 1er avril 2019*	144 742
D) 1er avril 2020*	147 275
X) Restructuration - 1er avril 2020*	149 852
E) 1er avril 2021*	152 474
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	154 761
F) 1er avril 2022	157 469
Z) Restructuration - 1er avril 2022	161 044

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

LES-PRO : Soutien de l'application de la loi – Protection

PRO-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2016	54 225	56 389	58 648	60 994	63 433
A) 1er avril 2017*	55 174	57 376	59 674	62 061	64 543
U) Restructuration - 1er avril 2017*	56 002	58 237	60 569	62 992	65 511
B) 1er avril 2018*	56 982	59 256	61 629	64 094	66 657
V) Restructuration - 1er avril 2018*	57 837	60 145	62 553	65 055	67 657
C) 1er avril 2019*	58 849	61 198	63 648	66 193	68 841
W) Restructuration - 1er avril 2019*	60 320	62 728	65 239	67 848	70 562
D) 1er avril 2020*	61 376	63 826	66 381	69 035	71 797
X) Restructuration - 1er avril 2020*	62 450	64 943	67 543	70 243	73 053
E) 1er avril 2021*	63 543	66 080	68 725	71 472	74 331
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	64 496	67 071	69 756	72 544	75 446
F) 1er avril 2022	65 625	68 245	70 977	73 814	76 766
Z) Restructuration - 1er avril 2022	67 115	69 794	72 588	75 490	78 509

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.

- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire «D-X») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire «E-Y») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

PRO-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er avril 2016	59 105	61 466	63 925	66 483	69 141
A) 1er avril 2017*	60 139	62 542	65 044	67 646	70 351
U) Restructuration - 1er avril 2017*	61 041	63 480	66 020	68 661	71 406
B) 1er avril 2018*	62 109	64 591	67 175	69 863	72 656
V) Restructuration - 1er avril 2018*	63 041	65 560	68 183	70 911	73 746
C) 1er avril 2019*	64 144	66 707	69 376	72 152	75 037
W) Restructuration - 1er avril 2019*	65 748	68 375	71 110	73 956	76 913
D) 1er avril 2020*	66 899	69 572	72 354	75 250	78 259
X) Restructuration - 1er avril 2020*	68 070	70 790	73 620	76 567	79 629
E) 1er avril 2021*	69 261	72 029	74 908	77 907	81 023
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	70 300	73 109	76 032	79 076	82 238
F) 1er avril 2022	71 530	74 388	77 363	80 460	83 677
Z) Restructuration - 1er avril 2022	73 154	76 077	79 119	82 286	85 576

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire «A-U») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire «B-V») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire «C-W») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire «D-X») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire «E-Y») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

LES-PRO : Soutien de l'application de la loi – Pilotes

PT-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er avril 2016	87 911	90 213	92 585	95 019	97 525	100 099
A) 1er avril 2017*	89 449	91 792	94 205	96 682	99 232	101 851
U) Restructuration - 1er avril 2017*	90 791	93 169	95 618	98 132	100 720	103 379

B) 1er avril 2018*	92 380	94 799	97 291	99 849	102 483	105 188
V) Restructuration - 1er avril 2018*	93 766	96 221	98 750	101 347	104 020	106 766
C) 1er avril 2019*	95 407	97 905	100 478	103 121	105 840	108 634
W) Restructuration - 1er avril 2019*	97 792	100 353	102 990	105 699	108 486	111 350
D) 1er avril 2020*	99 503	102 109	104 792	107 549	110 385	113 299
X) Restructuration - 1er avril 2020*	101 244	103 896	106 626	109 431	112 317	115 282
E) 1er avril 2021*	103 016	105 714	108 492	111 346	114 283	117 299
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	104 561	107 300	110 119	113 016	115 997	119 058
F) 1er avril 2022	106 391	109 178	112 046	114 994	118 027	121 142
Z) Restructuration - 1er avril 2022	108 806	111 656	114 589	117 604	120 706	123 892

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

PT-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er avril 2016	93 579	96 043	98 577	101 186	103 865	106 622	109 456
A) 1er avril 2017*	95 217	97 724	100 302	102 957	105 683	108 488	111 371
U) Restructuration - 1er avril 2017*	96 645	99 190	101 807	104 501	107 268	110 115	113 042
B) 1er avril 2018*	98 336	100 926	103 589	106 330	109 145	112 042	115 020
V) Restructuration - 1er avril 2018*	99 811	102 440	105 143	107 925	110 782	113 723	116 745
C) 1er avril 2019*	101 558	104 233	106 983	109 814	112 721	115 713	118 788
W) Restructuration - 1er avril 2019*	104 097	106 839	109 658	112 559	115 539	118 606	121 758
D) 1er avril 2020*	105 919	108 709	111 577	114 529	117 561	120 682	123 889

X) Restructuration - 1er avril 2020*	107 773	110 611	113 530	116 533	119 618	122 794	126 057
E) 1er avril 2021*	109 659	112 547	115 517	118 572	121 711	124 943	128 263
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	111 304	114 235	117 250	120 351	123 537	126 817	130 187
F) 1er avril 2022	113 252	116 234	119 302	122 457	125 699	129 036	132 465
Z) Restructuration - 1er avril 2022	115 823	118 873	122 010	125 237	128 552	131 965	135 472

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

PT-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er avril 2016	106 469	109 298	112 212	115 211	118 290	121 457	124 713
A) 1er avril 2017*	108 332	111 211	114 176	117 227	120 360	123 582	126 895
U) Restructuration - 1er avril 2017*	109 957	112 879	115 889	118 985	122 165	125 436	128 798
B) 1er avril 2018*	111 881	114 854	117 917	121 067	124 303	127 631	131 052
V) Restructuration - 1er avril 2018*	113 559	116 577	119 686	122 883	126 168	129 545	133 018
C) 1er avril 2019*	115 546	118 617	121 781	125 033	128 376	131 812	135 346
W) Restructuration - 1er avril 2019*	118 435	121 582	124 826	128 159	131 585	135 107	138 730
D) 1er avril 2020*	120 508	123 710	127 010	130 402	133 888	137 471	141 158
X) Restructuration - 1er avril 2020*	122 617	125 875	129 233	132 684	136 231	139 877	143 628
E) 1er avril 2021*	124 763	128 078	131 495	135 006	138 615	142 325	146 141
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	126 634	129 999	133 467	137 031	140 694	144 460	148 333
F) 1er avril 2022	128 850	132 274	135 803	139 429	143 156	146 988	150 929
Z) Restructuration - 1er avril 2022	131 775	135 277	138 886	142 594	146 406	150 325	154 355

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

LES-SE : Soutien de l'application de la loi – Sécurité et travail policier

SE-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er avril 2016	51 775	53 951	56 132	58 317	60 819
A) 1er avril 2017*	52 681	54 895	57 114	59 338	61 883
U) Restructuration - 1er avril 2017*	53 471	55 718	57 971	60 228	62 811
B) 1er avril 2018*	54 407	56 693	58 985	61 282	63 910
V) Restructuration - 1er avril 2018*	55 223	57 543	59 870	62 201	64 869
C) 1er avril 2019*	56 189	58 550	60 918	63 290	66 004
W) Restructuration - 1er avril 2019*	57 594	60 014	62 441	64 872	67 654
D) 1er avril 2020*	58 602	61 064	63 534	66 007	68 838
X) Restructuration - 1er avril 2020*	59 628	62 133	64 646	67 162	70 043
E) 1er avril 2021*	60 671	63 220	65 777	68 337	71 269
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	61 581	64 168	66 764	69 362	72 338
F) 1er avril 2022	62 659	65 291	67 932	70 576	73 604
Z) Restructuration - 1er avril 2022	64 081	66 773	69 474	72 178	75 275

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.

- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

SE-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2016	56 720	58 916	61 090	63 303	65 839
A) 1er avril 2017*	57 713	59 947	62 159	64 411	66 991
U) Restructuration - 1er avril 2017*	58 579	60 846	63 091	65 377	67 996
B) 1er avril 2018*	59 604	61 911	64 195	66 521	69 186
V) Restructuration - 1er avril 2018*	60 498	62 840	65 158	67 519	70 224
C) 1er avril 2019*	61 557	63 940	66 298	68 701	71 453
W) Restructuration - 1er avril 2019*	63 096	65 539	67 955	70 419	73 239
D) 1er avril 2020*	64 200	66 686	69 144	71 651	74 521
X) Restructuration - 1er avril 2020*	65 324	67 853	70 354	72 905	75 825
E) 1er avril 2021*	66 467	69 040	71 585	74 181	77 152
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	67 464	70 076	72 659	75 294	78 309
F) 1er avril 2022	68 645	71 302	73 931	76 612	79 679
Z) Restructuration - 1er avril 2022	70 203	72 921	75 609	78 351	81 488

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

SE-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2016	60 822	63 344	65 866	68 361	71 757
A) 1er avril 2017*	61 886	64 453	67 019	69 557	73 013
U) Restructuration - 1er avril 2017*	62 814	65 420	68 024	70 600	74 108
B) 1er avril 2018*	63 913	66 565	69 214	71 836	75 405
V) Restructuration - 1er avril 2018*	64 872	67 563	70 252	72 914	76 536

C) 1er avril 2019*	66 007	68 745	71 481	74 190	77 875
W) Restructuration - 1er avril 2019*	67 657	70 464	73 268	76 045	79 822
D) 1er avril 2020*	68 841	71 697	74 550	77 376	81 219
X) Restructuration - 1er avril 2020*	70 046	72 952	75 855	78 730	82 640
E) 1er avril 2021*	71 272	74 229	77 182	80 108	84 086
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	72 341	75 342	78 340	81 310	85 347
F) 1er avril 2022	73 607	76 660	79 711	82 733	86 841
Z) Restructuration - 1er avril 2022	75 278	78 400	81 520	84 611	88 812

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

SE-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2016	75 270	78 539	81 809	85 081	88 479
A) 1er avril 2017*	76 587	79 913	83 241	86 570	90 027
U) Restructuration - 1er avril 2017*	77 736	81 112	84 490	87 869	91 377
B) 1er avril 2018*	79 096	82 531	85 969	89 407	92 976
V) Restructuration - 1er avril 2018*	80 282	83 769	87 259	90 748	94 371
C) 1er avril 2019*	81 687	85 235	88 786	92 336	96 022
W) Restructuration - 1er avril 2019*	83 729	87 366	91 006	94 644	98 423
D) 1er avril 2020*	85 194	88 895	92 599	96 300	100 145
X) Restructuration - 1er avril 2020*	86 685	90 451	94 219	97 985	101 898
E) 1er avril 2021*	88 202	92 034	95 868	99 700	103 681
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	89 525	93 415	97 306	101 196	105 236
F) 1er avril 2022	91 092	95 050	99 009	102 967	107 078
Z) Restructuration - 1er avril 2022	93 160	97 208	101 257	105 304	109 509

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.

- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

SE-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2016	83 709	86 957	90 237	93 517	97 042
A) 1er avril 2017*	85 174	88 479	91 816	95 154	98 740
U) Restructuration - 1er avril 2017*	86 452	89 806	93 193	96 581	100 221
B) 1er avril 2018*	87 965	91 378	94 824	98 271	101 975
V) Restructuration - 1er avril 2018*	89 284	92 749	96 246	99 745	103 505
C) 1er avril 2019*	90 846	94 372	97 930	101 491	105 316
W) Restructuration - 1er avril 2019*	93 117	96 731	100 378	104 028	107 949
D) 1er avril 2020*	94 747	98 424	102 135	105 848	109 838
X) Restructuration - 1er avril 2020*	96 405	100 146	103 922	107 700	111 760
E) 1er avril 2021*	98 092	101 899	105 741	109 585	113 716
Y) Restructuration - 1er avril 2021*	99 563	103 427	107 327	111 229	115 422
F) 1er avril 2022	101 305	105 237	109 205	113 176	117 442
Z) Restructuration - 1er avril 2022	103 605	107 626	111 684	115 745	120 108

* Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Tel qu'il est indiqué à l'appendice J, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Augmentations de l'année 1 (c'est-à-dire « A-U ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 3,276 % des taux du 1er avril 2016.
- b. Augmentations de l'année 2 (c'est-à-dire « B-V ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 6,660 % des taux du 1er avril 2016.
- c. Augmentations de l'année 3 (c'est-à-dire « C-W ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 2,50 % pour une augmentation totale composée de 11,240 % des taux du 1er avril 2016.
- d. Augmentations de l'année 4 (c'est-à-dire « D-X ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,75 % pour une augmentation totale composée de 15,167 % des taux du 1er avril 2016.
- e. Augmentations de l'année 5 (c'est-à-dire « E-Y ») : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 1,75 % et de la restructuration de 1,50 % pour une augmentation totale composée de 18,940 % des taux du 1er avril 2016.

Notes sur la rémunération

1. Pour les Membres à temps plein et à temps partiel, une augmentation d'échelon de rémunération entre en vigueur sur la période de paye de la plus récente affectation du

Membre, de la plus récente augmentation d'échelon de rémunération ou du début de la rémunération intérimaire (si la rémunération intérimaire est reçue en permanence), jusqu'à la date de promotion ou de rétrogradation du Membre. Les augmentations subséquentes auront lieu au cours de la même période de paye annuelle par la suite.

2. Si un Membre a pris un congé non payé de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, la date d'entrée en vigueur d'une augmentation d'échelon de rémunération sera prolongée de toute la période de ce congé.
3. Une augmentation d'échelon de rémunération ne sera pas différée lorsqu'un Membre prend un congé non payé de maternité ou parental.
4. Si un Membre a été renvoyé alors qu'il était un gendarme et est ensuite réembauché en tant que gendarme, son service antérieur sera compté dans la détermination de la date de son augmentation d'échelon de rémunération future au sein du grade de gendarme.

Appendice B

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des membres de la GRC à l'aide de l'élaboration conjointe d'un cadre de mieux-être pour les membres

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et la Fédération de la police nationale (FPN) (ci-après désignés « les parties ») concernant les questions de mieux-être des membres¹.

Les parties conviennent que les dispositions en vigueur depuis 1978 concernant les congés de maladie qui n'ont pas été plafonnés, au besoin, sont différentes de celles des autres corps policiers et des employés de l'administration publique centrale. Les parties s'engagent à travailler ensemble pendant la durée de cette première convention collective afin d'examiner les dispositions relatives aux congés de maladie et à la gestion de l'invalidité. Toute modification proposée à l'avenir concernant l'assurance-invalidité de longue durée doit être (i) approuvée par le Comité consultatif de l'assurance (CCA) de la GRC, (ii) conforme au mandat de celui-ci et (iii) conforme à sa recommandation.

Les parties sont autorisées à utiliser les renseignements recueillis au cours de ces discussions pour élaborer leurs propositions de négociation respectives aux fins des négociations de la convention collective subséquente (c'est-à-dire la deuxième) pour les membres. L'approche actuelle demeurera en vigueur pendant la durée de la première convention collective afin d'assurer le soutien du revenu des membres malades ou blessés.

¹ Aux fins du présent protocole d'entente, le terme « membre » est défini comme « Membre », selon la définition convenue dans la convention collective qui comprend les membres réguliers de la GRC et les membres qui sont des gendarmes spéciaux.

Appendice C

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions de l'article 30.04 : administration de la paye, sur le calcul des paiements rétroactifs et de l'article 69.02 : durée, sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et la FPN en ce qui concerne la mise en œuvre de nouveaux taux de rémunération et les paiements rétroactifs pour la ronde actuelle de négociations.

Mise en œuvre

Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques et les rajustements au marché seront précisés dans la convention (annexe A). Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

1. Tous les éléments de la convention qui ne sont pas liés à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention collective.
2. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre les changements aux taux de salaire prospectifs dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.
3. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre les montants rétroactifs payables aux Membres de l'unité de négociation qui étaient actifs à la date de la signature de la convention collective dans les deux cent soixante-dix (270) jours suivant la signature de la convention collective.
4. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre les montants rétroactifs payables aux Membres de l'unité de négociation qui étaient en congé non payé à la date de la signature de la convention collective dans les trois cent soixante (360) jours suivant la signature de la convention collective.
5. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre les montants rétroactifs payables aux Membres de l'unité de négociation qui avaient été libérés à la date de la signature de la convention collective dans les quatre cent cinquante (450) jours suivant la signature de la convention collective.

Appendice D

Protocole d'entente conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») concernant un examen du cadre des indemnités de la Gendarmerie royale du Canada (« GRC »)

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et la FPN concernant les indemnités de la GRC.

La FPN, l'employeur et la GRC (« parties ») conviennent que les indemnités suivantes de la GRC qui ne font pas partie de la première convention collective demeureront dans la politique de la GRC pour la durée de la première convention collective :

- Solde de service annuelle
- Indemnité provisoire du gendarme supérieur.

L'employeur ne modifiera pas ou ne changera pas les indemnités susmentionnées pendant la durée de la première convention collective.

Les parties s'engagent à travailler ensemble pendant la durée de cette première convention collective afin d'examiner les indemnités actuelles et d'en discuter. Les parties utiliseront les renseignements recueillis au cours de ces discussions pour élaborer leurs propositions de négociation aux fins de la deuxième convention collective.

Le présent protocole d'entente entrera en vigueur à compter de la date de signature et demeurera en vigueur pendant la durée de la première convention collective.

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

Appendice E

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») et la Fédération de la police nationale (« FPN ») en ce qui concerne certaines indemnités versées par des administrations provinciales, territoriales ou municipales, ou par l'employeur.

Le présent protocole vise à faire entrer en vigueur la compréhension commune entre l'employeur et la FPN en ce qui concerne les indemnités à verser aux membres de la GRC représentés par la FPN sous les auspices des ententes de prestation de services policiers, négociées entre des administrations provinciales, territoriales et/ou municipales et Sécurité publique Canada, ou approuvées par le Conseil du Trésor.

La FPN et l'employeur (les « parties ») s'entendent sur le fait que toute indemnité versée par une municipalité, un territoire ou une province sous les auspices d'une entente de prestation de services de police approuvée, négociée avec Sécurité publique Canada ou approuvée par le Conseil du Trésor, à des membres qui travaillent dans une municipalité, un territoire, une province ou une autre région géographique en particulier sera faite conformément aux modalités établies pour ladite indemnité.

Il est entendu que si l'indemnité cesse en vertu des modalités prévues dans l'entente de prestation de services de police ou par le Conseil du Trésor, les membres n'y auront plus droit, malgré l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Le présent protocole d'entente sera en vigueur à partir de la date de signature et le demeurera pour la durée de la première convention collective.

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