



**Membres réguliers (sous le grade
d'inspecteur) et les réservistes de la GRC
(RM) Convention entre le Conseil du Trésor
et la Fédération de la police nationale Code :
999 Date d'expiration : le 31 mars 2025**

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2024,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT42-999/2025F-PDF
ISBN: 978-0-660-73516-0

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: RCMP Regular Members (below the rank of inspector) and
Reservists (RM) Agreement between the Treasury Board and the National Police Federation Code: 999
Expiry date: March 31, 2025

Membres réguliers (sous le grade d'inspecteur) et les réservistes de la GRC (RM)

Convention entre le Conseil du Trésor et la Fédération de la police nationale

Groupe : Membres réguliers (sous le grade d'inspecteur) et les réservistes de la GRC
(tous les employés)

Code : 999

Date d'expiration : le 31 mars 2025

Note aux lecteurs

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

Table des matières

Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

**Article 2 : interprétation et définitions

Article 3 : champ d'application

Article 4 : sûreté de l'État

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

Article 6 : responsabilités de la direction

Article 7 : ententes du Conseil national mixte

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

Article 8 : reconnaissance

Article 9 : information

Article 10 : précompte des cotisations syndicales

Article 11 : utilisation des installations de l'employeur

Article 12 : représentants des Membres

Article 13 : comité consultatif de la Caisse fiduciaire de bienfaisance

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

Article 15 : procédure de règlement de griefs

Article 16 : élimination de la discrimination

Article 17 : élimination du harcèlement sexuel

Article 18 : consultation mixte

Article 19 : santé et sécurité

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

Chapitre III : conditions de travail

**Article 21 : heures de travail

**Article 22 : intervention opérationnelle

**Article 23 : jours fériés désignés payés

Article 24 : pratique religieuse

Chapitre IV : rémunération pour services supplémentaires

**Article 25 : heures supplémentaires

**Article 26 : rappel

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

**Article 28 : temps de déplacement et transport

**Article 29 : primes

Chapitre V : rémunération

**Article 30 : administration de la paye

**Article 31 : rémunération d'intérim

**Article 32 : indemnité de départ

Article 33 : droits d'adhésion

Chapitre VI : indemnités

**Article 34 : indemnités

Chapitre VII : congé payé

**Article 35 : congé payé, généralités

**Article 36 : congé annuel payé

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

Article 38 : congé payé pour obligations familiales

Article 39 : congé pour raisons familiales

Article 40 : congé de deuil

Article 41 : journée du mieux-être

Article 42 : congés payés pour d'autres motifs

Chapitre VIII : congé non payé

Article 43 : congé non payé, généralités

**Article 44 : congé de maternité non payé

**Article 45 : congé parental non payé

Article 46 : congé non payé pour raisons familiales

Article 47 : congé non payé pour obligations personnelles

Article 48 : congé non payé pour réinstallation du conjoint

Article 49 : congé d'études non payé

Article 50 : congé non payé pour d'autres motifs

Chapitre IX : Membres à temps partiel

Article 51 : définition

Article 52 : généralités

Article 53 : heures additionnelles

Article 54 : pauses-repas

Article 55 : absence régulière permise

Article 56 : paye pour services supplémentaires

Article 57 : heures supplémentaires

Article 58 : prime de poste

Article 59 : congé de deuil

Article 60 : indemnité de départ

**Article 61 : jours fériés désignés payés

Article 62 : congé annuel

Chapitre X : réservistes

Article 63 : procédure de règlement des griefs

**Article 64 : heures de travail

**Article 65 : rémunération et indemnités

Article 66 : congé

Article 67 : autres avantages sociaux et rajustements salariaux

Chapitre XI : durée

Article 68 : modification de la convention

**Article 69 : durée de la convention

****Appendice A**

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

****Appendice B**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des Membres de la GRC par l'intermédiaire de l'élaboration conjointe d'un cadre de travail sur le mieux-être des Membres

****Appendice C**

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

****Appendice D**

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

****Appendice E**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (« 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.

Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

**

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

désigne les jours de congé supplémentaires qui découlent de la demande d'un 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;

« 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 conditions météorologiques extrêmes, les catastrophes naturelles, les attaques terroristes, les affrontements policiers, les prises d'otages, les épidémies ou les pandémies, les écrasements d'avions, l'entrée des navires étrangers en eaux canadiennes, les enquêtes criminelles majeures et autres fonctions policières en cours telles que la protection, la surveillance et 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;

« 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 pour des heures supplémentaires, un rappel, un devoir de comparution, du temps de déplacement, des primes de repas, un jour férié désigné payé (JFDP) et au titre de 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 partner)

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'adhésion, de primes d'assurance ou de prélèvements 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;

**

« événement imprévu » (unplanned event)

désigne un événement qui n'a pas pu être prévu ou planifié, auquel un Membre est temporairement affecté, et qui est à l'extérieur de son unité d'appartenance, y compris, mais sans s'y limiter, les situations à haut risque, les opérations majeures, les manifestations, les conditions météorologiques extrêmes et les incendies.

**

« événement prévu » (planned event)

désigne un événement planifié, auquel un Membre est temporairement affecté, et qui est à l'extérieur de son unité d'appartenance, y compris, mais sans s'y limiter, les situations à haut risque, les événements majeurs ou spéciaux et les opérations majeures.

« FPN » (NPF)

désigne la Fédération de la police nationale;

« 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 de l'unité d'appartenance » (home unit schedule)

désigne les blocs de travail prévus directement liés aux fonctions normales exercées par le Membre.

« 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 des fonctions qu'un Membre est tenu d'exécuter en plus de ses fonctions normales, 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.

« 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, les gendarmes spéciaux et les Membres spéciaux 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;

« 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)*;

**

« renvoi » (discharge)

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

« 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, gendarme spécial (g. s.) et Membre spécial, et aux fusions de services policiers conclues dans le cadre d'un accord écrit avec le Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Cette définition doit uniquement être utilisée pour le calcul de l'indemnité provisoire pour gendarme supérieur (IPGS), de la solde de service annuelle (SSA) 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 salariale 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 normal à partir duquel un Membre s'acquitte des fonctions propres à son poste;

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

[Haut de la page](#)

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 genre.

Article 4 : sûreté de l'État

[Haut de la page](#)

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 [Haut de la page](#)

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 [Haut de la page](#)

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 [Haut de la page](#)

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, 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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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 bimensuelle 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 assujetti 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 [Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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 [Haut de la page](#)

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 [Haut de la page](#)

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 :

- a. qui est partie à l'arbitrage;
- b. qui est le représentant d'un Membre de l'unité de négociation qui s'est constitué partie à l'arbitrage; ou

c. qui est un témoin convoqué par un Membre de l'unité de négociation qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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 une formation liée 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

[Haut de la page](#)

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 du Règlement 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 sous toute réserve 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 (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 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 énoncé conjoint des faits. Lorsque les parties parviennent à un énoncé conjoint 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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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**

[Haut de la page](#)

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.

**

21.05 L'employeur doit établir et afficher l'horaire de travail de l'unité, dans le système électronique de planification de la GRC, au moins vingt-huit (28) jours avant la date de début de l'horaire de travail suivant.

Travail de jour

21.06 Sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.07 (travail variable) et 21.10 (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

21.07 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.

21.08 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.

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

Travail par quarts

21.10 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.

21.11 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 21.32 et 21.33, 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.

**

Préavis suffisant de changement de quart de travail au sein de l'unité d'appartenance

**

21.17 Afin d'assurer un préavis de changement suffisant, avant de modifier un quart de travail, 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.

**

21.18 Lorsque l'employeur effectue des modifications à l'horaire de travail de l'unité d'appartenance d'un Membre, il doit informer le Membre de tout changement à son horaire de travail dans l'unité d'appartenance au moins quarante-huit (48) heures avant un quart de travail prévu et/ou vingt-huit (28) jours civils avant une période d'absence régulière permise (ARP) prévue.

**

21.19 Lorsqu'un Membre n'a pas été informé d'un changement de l'horaire de son unité d'appartenance au moins quarante-huit (48) heures avant un quart de travail prévu conformément au paragraphe 21.18, le Membre a droit à une prime de préavis insuffisant correspondant au demi (1/2) tarif, pour une rémunération totale égale à une fois et demie (1 1/2) leur tarif normal, pour toutes les heures prévues et travaillées en dehors des heures qui étaient précédemment prévues à l'horaire, afin de compenser les perturbations de celui-ci.

**

21.20 Lorsqu'un Membre n'a pas été informé d'un changement de l'horaire de son unité d'appartenance au moins vingt-huit (28) jours civils avant une période d'absence régulière permise (ARP) prévue conformément au paragraphe 21.18, il a droit à une prime de préavis insuffisant, correspondant à une (1) fois de son tarif normal, soit une rémunération totale équivalent à deux (2) fois son tarif normal, pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'une absence régulière permise (ARP) prévue.

**

Préavis suffisant de changement de quart de travail lors d'événements prévus et imprévus

**

21.21 Aux fins de la rémunération, le Membre est rémunéré en fonction de l'horaire de son unité d'appartenance pour la durée des événements prévus ou imprévus, à moins que l'employeur n'en décide autrement. La rémunération est basée sur le nombre total d'heures quotidiennes qui figure dans l'horaire de l'unité d'appartenance par rapport au nombre total d'heures quotidiennes travaillées lors de l'événement prévu ou de l'événement imprévu.

- a. La différence d'heures travaillées entre l'horaire de l'unité d'appartenance et les heures effectivement travaillées lors de l'événement prévu ou imprévu doit être comptabilisée sur une base quotidienne. Cette exigence ne limite pas les droits quotidiens d'un Membre en matière d'heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires.
- b. Lorsqu'un Membre travaille un nombre d'heures réénumérées au tarif horaire normale inférieur à celui prévu dans l'horaire de l'unité d'appartenance pour un jour donné, il doit soumettre une demande de congé compensatoire ou de congés annuels afin de compenser ces heures.

c. Aucune compensation supplémentaire ne sera versée lorsque le Membre travaille selon un horaire différent de celui de son unité d'appartenance, mais que le nombre total d'heures travaillées demeure le même.

**

21.22 Lorsqu'un Membre travaille pendant un événement prévu ou un événement imprévu, la rémunération des heures supplémentaires sera conforme aux taux prescrits à la clause 25.04, lorsque :

- a. Un Membre a travaillé des heures supplémentaires au-delà du nombre total d'heures quotidiennes prévues à l'horaire de son unité d'appartenance.
- b. Un Membre a travaillé un jour qui était considéré comme une absence régulière permise (ARP) selon l'horaire de son unité d'appartenance.

**

21.23 Aucune rémunération supplémentaire n'est accordée un jour où le Membre devait travailler, mais pour lequel on lui accorde une nouvelle période d'absence régulière permise (ARP).

**

21.24 Nonobstant le paragraphe 21.21, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de fournir aux Membres un horaire opérationnel quarante-huit (48) heures avant le début d'un événement prévu et au plus tard soixante-douze (72) heures après le début d'un événement imprévu.

**

21.25 Lorsque l'employeur décide de fournir au Membre un nouvel horaire opérationnel pour un événement prévu ou imprévu, et qu'il informe le du changement d'horaire au moins vingt-huit (28) jours civils à l'avance, le nouvel horaire opérationnel remplacera l'horaire de l'unité d'appartenance

pour la durée de l'événement prévu ou l'événement imprévu. Il est entendu qu'à la fin de l'événement prévu ou imprévu, le paragraphe 21.18 ne s'applique pas lorsque le retourne à son unité d'appartenance.

Absence régulière permise

21.26 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.

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

Pauses-repas

21.28 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.

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

Pauses pour allaiter ou pour extraire le lait maternel

21.30 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

**

21.31 Le nombre maximal d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires, établie par l'employeur est comme suit :

- a. seize (16) heures consécutives au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures; et
- b. quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une période de sept (7) jours consécutifs.

**

21.32 Un Membre n'est pas autorisé à travailler plus que le nombre maximal d'heures de travail prévu au paragraphe 21.31, à moins que des circonstances exceptionnelles ne soient déclarées par l'employeur, tel que défini à l'article 2 : (Interprétation et définitions). Seulement un officier hiérarchique, un chef de district ou un commandant des interventions critiques peut déclarer une circonstance exceptionnelle.

**

21.33 Lorsque l'employeur déclare une circonstance exceptionnelle, il peut, pendant les soixante-douze (72) premières heures :

- a. exiger qu'un Membre travaille plus que le nombre maximal d'heures de travail prévu au paragraphe 21.31;
- b. exiger qu'un Membre travaille lors d'une période d'absence régulière permise (ARP) ou la période d'absence du travail (ADT)); et/ou
- c. réduire l'intervalle entre les quarts de travail à moins de douze (12) heures.

**

21.34 Lorsque l'employeur a déclaré une circonstance exceptionnelle, il prendra des mesures opportunes et raisonnables pour s'assurer que des ressources de remplacement arrivent dès que possible.

**

21.35 Tout Membre qui atteint le maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une période de sept (7) jours consécutifs 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.

21.36 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.

21.37 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.

**

21.38 Nonobstant les paragraphes 21.32, 21.33 et 21.34, le commandant ou son délégué peut, avec l'accord écrit de la FPN, établir un horaire qui dépasse le nombre maximal d'heures de travail.

**

21.39 Si l'employeur ou la FPN veulent mettre fin à l'horaire établi conformément au paragraphe 21.38, il doit en informer l'autre partie par écrit et l'employeur établira un nouvel horaire selon les limites prescrites au paragraphe 21.31 qui entre en vigueur, trente et un (31) jours après l'avis.

****Article 22 : intervention opérationnelle**

[Haut de la page](#)

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 une absence régulière permise (ARP) ou un congé non médical (par exemple congé compensatoire 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 Nonobstant le paragraphe 22.03, si après un examen de toutes les options raisonnables il existe une situation imprévue exigeant qu'un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service soit disponible, le Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) par un commandant divisionnaire ou un officier délégué ne se situant pas à plus de deux échelons hiérarchiques sous l'échelon de commandant divisionnaire.

**

22.06 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 complète ou partielle où il est désigné pour l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI). La rémunération sera calculée au prorata pour les périodes de moins de quatre (4) heures.

Disponibilité opérationnelle

22.07 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.

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

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

**

22.10 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 complète ou partielle où il est en disponibilité opérationnelle (DO). La rémunération sera calculée au prorata pour les périodes de moins de huit (8) heures.

22.11 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.

22.12 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.

22.13 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.

22.14 Un Membre de l'unité de négociation qui présente une demande de rappel au travail conformément au paragraphe 22.12 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**

[Haut de la page](#)

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

**

23.01 Sous réserve du paragraphe 23.05, 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. la journée nationale de la vérité et la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;

k. l'Après-Noël;

l. 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;

m. un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

**

23.02 Un jour férié désigné payé (JFDP) correspond à huit (8) heures et fait partie des heures de travail prévues du Membre, à savoir deux mille quatre-vingt-sept virgule zéro quatre (2 087,04) heures de travail par année.

**

23.03 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).

23.04 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.

23.05 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.

**

23.06 Pour les Membres qui travaillent de jour, y compris selon un horaire de travail variable, 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 (1^{er}) 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.

**

23.07 Dans le cas des Membres qui travaillent par quart, lorsqu'un jour férié désigné payé (JFDP) en vertu du paragraphe 23.01 coïncide avec une absence régulière permise (ARP), le Membre, selon son choix, a droit à soit :

- a. l'ajout de huit (8) heures au tarif normal à sa banque de congés compensatoires d'heures supplémentaires; ou
- b. huit (8) heures de rémunération au tarif normal.

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.

**

23.09 Lorsque le quart de travail prévu du Membre ne finit pas le même jour qu'il commence, le quart en question sera, à toutes fins utiles, considéré comme entièrement effectué le jour où il a commencé.

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**

[Haut de la page](#)

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.

**

Général

25.02 Un Membre a droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu des paragraphes 25.04 et 25.05 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.

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

Rémunération des heures supplémentaires

25.04 Sous réserve du paragraphe 25.02a) :

- 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.

25.05 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)

25.06 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).

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

25.08 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 qui voyage dans le cadre de déplacement.

**

Rémunération en paiement ou congés compensatoires

**

25.09 Conformément à la définition du congé compensatoire figurant à l'article 2 : interprétation et définitions, les heures supplémentaires sont rémunérées. 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'événements prévus ou d'événements imprévus ne peuvent être converties en congés compensatoires.

**

25.10 Pour les heures supplémentaires travaillées en dehors de l'unité d'appartenance, à l'exception des heures supplémentaires travaillées dans le cadre d'un événement prévu ou imprévu qui sont rémunérées conformément à l'alinéa 25.04a), l'approbation de la rémunération en congé compensatoire incombe à l'employeur de l'unité d'appartenance.

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

25.12 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.

25.13 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.

**

25.14 À la demande du Membre, les crédits de congé compensatoire accumulés, mais non utilisés, et les congés compensatoires accumulés doivent être payés, en totalité ou en partie, 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.

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

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

25.17 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.

25.18 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**

[Haut de la page](#)

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

**

26.01 Un rappel, y compris pour un Membre désigné pour la capacité d'intervention opérationnelle immédiate et la disponibilité opérationnelle, commence par un appel téléphonique ou une communication radio pour ramener un Membre au travail, conformément aux besoins et avec l'approbation de l'employeur.

**

26.02 Tout Membre en repos qui est rappelé au travail, à l'extérieur de sa résidence, a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- a. la rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable; ou
- b. la rémunération au taux applicable pour les heures réelles travaillées.

Le Membre ne peut réclamer un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel de trois (3) heures.

**

26.03 Lorsqu'il est appelé plus d'une (1) fois au cours de la période de rappel de trois (3) heures, le Membre doit indiquer le temps réel travaillé dans chaque cas et réclamer trois (3) heures, plus les heures réelles au-delà de la période de trois (3) heures.

**

26.04 Si un Membre est rappelé dans les trois (3) heures précédant un quart de travail prévu, il doit être rémunéré pour les heures travaillées avant le début de son quart de travail.

**

26.05 Lorsqu'un Membre est rappelé au travail, à l'extérieur de sa résidence, le temps de déplacement est considéré comme du temps de travail et fait partie de la période de rappel.

**

26.06 Un Membre qui n'est pas en fonction et qui est rappelé au travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à domicile. Le cas échéant, le Membre a droit au plus élevé des deux montants suivants :

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

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

26.07 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**

[Haut de la page](#)

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, menées en personne ou virtuellement (y compris, mais sans s'y limiter par vidéo ou par téléphone), à partir d'un palais de justice, un cabinet d'avocats, un détachement ou tout autre lieu approuvé par l'employeur, 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 fonction et qui est tenu de comparaître en personne ou virtuellement à un tribunal ou à un tribunal administratif, y compris s'il est informé de l'annulation d'un tribunal à son arrivée au tribunal (ou à tout autre endroit approuvé par l'employeur) ou pendant qu'il s'y rend (ou tout autre endroit approuvé par l'employeur), 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 se fait 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**

[Haut de la page](#)

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 son lieu de travail, 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**

[Haut de la page](#)

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 à l'article 2 : interprétation et définitions, 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.

Chapitre V : rémunération

****Article 30 : administration de la paye**

[Haut de la page](#)

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 30.04 b) 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.

30.07 Les paiements effectués en vertu des dispositions de la présente convention relatives aux heures supplémentaires, à la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI), 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.

****Article 31 : rémunération d'intérim**

[Haut de la page](#)

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 supérieur 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 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;
- b. est emprisonné;
- c. est absent sans être en congé;
- d. est suspendu de ses fonctions au-delà de vingt (20) jours ouvrables, à compter du jour suivant la date de suspension;
- e. est en congé non payé;
- f. est inscrit à un programme de formation des stagiaires, comme la formation en identification locale;
- g. 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 supérieur 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**

[Haut de la page](#)

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'appartenance 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 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

[Haut de la page](#)

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 : indemnités**

[Haut de la page](#)

Ce chapitre ne s'applique pas aux réservistes.

Indemnité aux moniteurs sur le terrain

34.01 Les Membres qui fournissent un encadrement sur le terrain aux nouveaux Membres ont droit à une indemnité de quatre pour cent (4 %) 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.

Solde de service annuelle

34.06 La solde de service annuelle (SSA) est :

- a. un pourcentage du salaire du Membre selon les années de service dans la GRC;
- b. payée aux deux (2) semaines;

34.07 Un Membre en congé payé autorisé continuera de recevoir la SSA.

34.08 La SSA commence et est ajustée à la date d'anniversaire de service du Membre dans la GRC, comme suit :

- a. 4 ans = 1,5 %;
- b. 10 ans = 3,0 %;
- c. 15 ans = 4,5 %;
- d. 20 ans = 6,0 %;
- e. 25 ans = 7,5 %;
- f. 30 ans = 9,0 %;
- g. 35 ans = 10,5 %.

34.09 La SSA ne sera pas payée pendant une période de congé non payé ou de suspension non payée.

34.10 La SSA ne peut pas dépasser 10,5 % du salaire maximum d'un Membre.

34.11 La SSA n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.

34.12 La SSA n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

34.13 La SSA 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.

34.14 La seule prestation pour laquelle la SSA est incluse est le calcul de l'indemnité de départ.

Chapitre VII : congé payé

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

[Haut de la page](#)

****Article 35 : congé payé, généralités**

[Haut de la page](#)

35.01 L'année de congé s'étale du 1^{er} 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 assujetti 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 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 non payée.

**

35.06 Les Membres n'acquièrent ni ne se voient accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois (en ce qui concerne les congés accumulés mensuellement) ni au cours d'une année financière (en ce qui concerne les congés accordés chaque année financière) où un congé a déjà été porté à leur crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective, ou en vertu d'autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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**

[Haut de la page](#)

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. le service policier antérieur attesté, qu'il soit continu ou discontinu;
- d. 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 (5e) 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 (5e) 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 (10e) 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 (23e) 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, solde de service).

**

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, solde de service).

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 [Haut de la page](#) 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.

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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 débuter 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 débuter 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

[Haut de la page](#)

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.

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 (voir les dispositions au chapitre X).

[Haut de la page](#)

Article 43 : congé non payé, généralités

[Haut de la page](#)

43.01 L'année de congé va du 1^{er} 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 non payée.

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.

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 sa 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* :

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

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 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**

[Haut de la page](#)

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 d'emploi 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* :

(indemnité reçue) × (période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)

[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 :
- i. dans le cas du Membre en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 45.01 a)i) et b)i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'AE et qui est assujetti 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;
 - ii. 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;
 - iii. 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;

- iv. 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;

**

- v. 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, 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;

**

vi. 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), 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 :
- i. 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;
 - ii. 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 :
 - i. 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 assujetti 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;

ii. 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;

**

iii. 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, 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;

**

iv. 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, 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 45.03l)(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 :
- i. 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;
 - ii. 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

[Haut de la page](#)

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 obligations personnelles

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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'enrôle 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).

[Haut de la page](#)

Article 51 : définition

[Haut de la page](#)

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 : généralités

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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 à l'article 2 : interprétation et définitions, payées au tarif normal.

Article 54 : pauses-repas

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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**

[Haut de la page](#)

**

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 virgule six pour cent (4,6 %) 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

[Haut de la page](#)

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 (5) 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 [Haut de la page](#) de cette convention collective qui s'appliquent aux réservistes sont ceux tels qu'indiqués ci-dessous.

Article 63 : procédure de règlement des griefs

[Haut de la page](#)

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; u
 - 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 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 arbitral peut être soumis à la procédure d'arbitrage accéléré 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**

[Haut de la page](#)

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 Le nombre maximal d'heures de travail, y compris les heures supplémentaires, établie par l'employeur, est comme suit :

- a. seize (16) heures consécutives au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures; et
- b. quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une période de sept (7) jours consécutifs.

**

64.05 Un réserviste n'est pas autorisé à travailler plus que le nombre maximal d'heures de travail prévu au paragraphe 64.04, à moins que des circonstances exceptionnelles ne soient déclarées par l'employeur. Seul un officier hiérarchique, un chef de district ou un commandant des interventions critiques peut déclarer une circonstance exceptionnelle.

**

64.06 Lorsque l'employeur déclare une circonstance exceptionnelle, tel que défini à l'article 2 : Interprétation et définitions, pendant les soixante-douze (72) premières heures, l'employer peut :

- a. exiger qu'un réserviste travaille plus d'heures que le nombre maximal d'heures de travail prévu au paragraphe 64.04;
et/ou
- b. réduire l'intervalle entre les quarts de travail à moins de douze (12) heures.

**

64.07 Un réserviste qui a atteint le maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une période de sept (7) jours consécutifs et qui doit être déployé au cours de la prochaine période de vingt-quatre (24) heures n'est pas 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.

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. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. 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;
- m. un (1) autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

65.02 Tout réserviste est rémunéré quatre virgule six pour cent (4,6 %) 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 Un réserviste n'a pas droit au congé compensatoire.

Rappel

**

65.07 Un rappel, y compris pour un réserviste désigné pour la capacité d'intervention opérationnelle immédiate et la disponibilité opérationnelle immédiate, commence par un appel téléphonique ou une communication radio pour ramener un réserviste au travail, conformément aux besoins et avec l'approbation de l'employeur.

**

65.08 Tout réserviste qui est rappelé au travail, à l'extérieur de sa résidence, a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- a. la rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable;
- b. la rémunération au taux applicable pour les heures réelles travaillées.

Un réserviste ne peut réclamer un rappel ultérieur qu'après l'expiration de la période initiale de rappel trois (3) heures.

**

65.09 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 réclamer trois (3) heures, plus les heures réelles au-delà de la période de trois (3) heures.

**

65.10 Si un réserviste est rappelé dans les trois (3) heures précédant un déploiement, il doit être rémunéré pour les heures travaillées avant le début de son quart de travail.

**

65.11 Lorsqu'un réserviste est rappelé au travail à l'extérieur de sa résidence, le temps de déplacement est considéré comme du temps de travail et fait partie de la période de rappel.

**

65.12 Tout réserviste qui est rappelé au travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à domicile. Le cas échéant, le réserviste a droit au plus élevé des deux montants suivants :

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

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

Devoir de comparution en lien avec l'exercice de fonctions

**

65.13 Lorsqu'il est nécessaire de se présenter devant la cour ou un tribunal administratif pour des raisons liées au travail, menées en personne ou virtuellement (y compris, mais sans s'y limiter, par vidéo ou par téléphone), à partir d'un palais de justice, un cabinet d'avocats, un détachement ou tout autre lieu approuvé par l'employeur, 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'un réserviste est tenu d'assister en personne ou virtuellement à un tribunal ou à un tribunal administratif et il est informé de l'annulation d'une date de cour à son arrivée au tribunal (ou à tout autre endroit approuvé par l'employeur) ou pendant qu'il s'y rend (ou à tout autre endroit approuvé par l'employeur), le réserviste a droit à la rémunération au taux applicable pour le temps passé en déplacement vers le tribunal (ou tout autre endroit approuvé par l'employeur) 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 du CNM*, qu'assume un réserviste qui doit se présenter devant un tribunal sont remboursées.

Prime de poste

65.14 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).

65.15 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.

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

Prime de pause-repas

65.17 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.

65.18 Conformément au paragraphe 65.17, tout réserviste a le droit de recevoir une prime de pause-repas équivalent 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 à l'article 2 : interprétation et définitions, pour la pause-repas.

65.19 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

65.20 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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

[Haut de la page](#)

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

****Article 69 : durée de la convention**

[Haut de la page](#)

69.01 La durée de la présente convention s'étend de la date de sa signature au 31 mars 2025.

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 24 ième jour du mois de juin 2024.

Le Conseil du Trésor	Fédération de la police nationale
Carole Bidal Alain Cousineau David Le Chantale Brais Commissaire adjointe Rhonda Blackmore Commissaire Sorab Rupa Surintendant principal Brad Haugli Surintendant principal Steven Ing Surintendant principal Pat Cahill Surintendant Greg Leong Surintendant Kent Pike Surintendante Marie-Eve Lavallée Richard Arulpooranam Marie-Josée Reid Jennifer Purdy	Président Brian Sauvé Vice-Président Dennis Miller Directeur Rob Farrer Vice-Président Peter Merrifield Directeur Trevor Dinwoodie Directeur Morgan Buckingham Directeur Steve Madden Directeur Pat Bouchard

****Appendice A**

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

[Haut de la page](#)

Légende

\$) En vigueur à compter du 1er avril 2022

A) En vigueur à compter du 1er avril 2023

X) En vigueur à compter du 1er avril 2023 - Ajustement au marché

B) En vigueur à compter du 1er avril 2024

Y) En vigueur à compter du 1er avril 2024 - Ajustement au marché

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	65 776	85 461	92 722	99 988	106 576
A) 1er avril 2023	67 749	88 025	95 504	102 988	109 773
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	68 426	88 905	96 459	104 018	110 871
B) 1er avril 2024	69 795	90 683	98 388	106 098	113 088
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	71 191	92 497	100 356	108 220	115 350

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er avril 2022	112 435	116 703
A) 1er avril 2023	115 808	120 204
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	116 966	121 406
B) 1er avril 2024	119 305	123 834
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	121 691	126 311

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er avril 2022	123 509	127 204
A) 1er avril 2023	127 214	131 020
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	128 486	132 330
B) 1er avril 2024	131 056	134 977
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	133 677	137 677

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er avril 2022	134 912	138 657
A) 1er avril 2023	138 959	142 817
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	140 349	144 245
B) 1er avril 2024	143 156	147 130
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	146 019	150 073

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 2022	139 075
A) 1er avril 2023	143 247
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	144 679
B) 1er avril 2024	147 573
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	150 524

GRC : gendarmes spéciaux et Membres 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 2022	103 752	107 902	112 216	116 703
A) 1er avril 2023	106 865	111 139	115 582	120 204
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	107 934	112 250	116 738	121 406
B) 1er avril 2024	110 093	114 495	119 073	123 834
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	112 295	116 785	121 454	126 311

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

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er avril 2022	140 032
A) 1er avril 2023	144 233
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	145 675
B) 1er avril 2024	148 589
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	151 561

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

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er avril 2022	161 044
A) 1er avril 2023	165 875
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	167 534
B) 1er avril 2024	170 885
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	174 303

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 2022	67 115	69 794	72 588	75 490	78 509
A) 1er avril 2023	69 128	71 888	74 766	77 755	80 864
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	69 819	72 607	75 514	78 533	81 673
B) 1er avril 2024	71 215	74 059	77 024	80 104	83 306
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	72 639	75 540	78 564	81 706	84 972

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	73 154	76 077	79 119	82 286	85 576

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
A) 1er avril 2023	75 349	78 359	81 493	84 755	88 143
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	76 102	79 143	82 308	85 603	89 024
B) 1er avril 2024	77 624	80 726	83 954	87 315	90 804
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	79 176	82 341	85 633	89 061	92 620

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 2022	108 806	111 656	114 589	117 604	120 706	123 892
A) 1er avril 2023	112 070	115 006	118 027	121 132	124 327	127 609
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	113 191	116 156	119 207	122 343	125 570	128 885
B) 1er avril 2024	115 455	118 479	121 591	124 790	128 081	131 463
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	117 764	120 849	124 023	127 286	130 643	134 092

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 2022	115 823	118 873	122 010	125 237	128 552	131 965	135 472
A) 1er avril 2023	119 298	122 439	125 670	128 994	132 409	135 924	139 536
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	120 491	123 663	126 927	130 284	133 733	137 283	140 931
B) 1er avril 2024	122 901	126 136	129 466	132 890	136 408	140 029	143 750

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	125 359	128 659	132 055	135 548	139 136	142 830	146 625

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 2022	131 775	135 277	138 886	142 594	146 406	150 325	154 355
A) 1er avril 2023	135 728	139 335	143 053	146 872	150 798	154 835	158 986
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	137 085	140 728	144 484	148 341	152 306	156 383	160 576
B) 1er avril 2024	139 827	143 543	147 374	151 308	155 352	159 511	163 788
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	142 624	146 414	150 321	154 334	158 459	162 701	167 064

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 2022	64 081	66 773	69 474	72 178	75 275
A) 1er avril 2023	66 003	68 776	71 558	74 343	77 533
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	66 663	69 464	72 274	75 086	78 308
B) 1er avril 2024	67 996	70 853	73 719	76 588	79 874
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	69 356	72 270	75 193	78 120	81 471

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	70 203	72 921	75 609	78 351	81 488
A) 1er avril 2023	72 309	75 109	77 877	80 702	83 933
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	73 032	75 860	78 656	81 509	84 772
B) 1er avril 2024	74 493	77 377	80 229	83 139	86 467
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	75 983	78 925	81 834	84 802	88 196

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	75 278	78 400	81 520	84 611	88 812
A) 1er avril 2023	77 536	80 752	83 966	87 149	91 476
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	78 311	81 560	84 806	88 020	92 391
B) 1er avril 2024	79 877	83 191	86 502	89 780	94 239
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	81 475	84 855	88 232	91 576	96 124

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	93 160	97 208	101 257	105 304	109 509
A) 1er avril 2023	95 955	100 124	104 295	108 463	112 794
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	96 915	101 125	105 338	109 548	113 922
B) 1er avril 2024	98 853	103 148	107 445	111 739	116 200
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	100 830	105 211	109 594	113 974	118 524

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er avril 2022	103 605	107 626	111 684	115 745	120 108
A) 1er avril 2023	106 713	110 855	115 035	119 217	123 711
X) 1er avril 2023 - Ajustement au marché	107 780	111 964	116 185	120 409	124 948
B) 1er avril 2024	109 936	114 203	118 509	122 817	127 447
Y) 1er avril 2024 - Ajustement au marché	112 135	116 487	120 879	125 273	129 996

Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice C, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Les augmentations de la première année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,00 % et un rajustement du marché de 1,00 % pour une augmentation totale composée de 4,030 % des taux du 1 avril 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement du marché de 2,00 % pour un augmentation totale composée de 8,223 % des taux du 1 avril 2022.

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.

Gendarme (Gend.)

- a. Échelon 1 – Taux de rémunération à l'engagement.
- b. Échelon 2 – Taux après six (6) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- c. Échelon 3 – Taux après douze (12) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- d. Échelon 4 – Taux après vingt-quatre (24) mois de service et après avoir été recommandé pour la promotion par la dotation et le personnel.
- e. Échelon 5 – Augmentation après douze (12) mois de service au taux lié au taux de rémunération applicable à l'étape 4.
- f. Les réservistes seront payés au taux de rémunération horaire équivalent au taux de rémunération applicable à l'échelon 5.

****Appendice B**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des Membres de la GRC par l'intermédiaire de l'élaboration conjointe d'un cadre de travail sur le mieux-être des Membres [Haut de la page](#)

Le présent protocole d'entente (PE) 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 appelés « les parties ») visant les questions liées au mieux-être des Membres .

Les parties conviennent que les dispositions de congé de maladie existantes non plafonnées (congrés au besoin), qui sont en vigueur depuis 1978, sont différentes de celles visant les Membres d'autres corps policiers et les employés de l'administration publique centrale, à l'exception des Forces armées canadiennes. Les parties conviennent également qu'il est possible d'améliorer le système actuel de gestion des congés de maladie de la GRC pour faciliter le retour au travail. De plus la GRC et les Membres conviennent qu'ils leur incombe d'utiliser de façon plus uniforme et proactive les outils et les mesures de soutien existants pour améliorer les résultats dans le contexte du retour au travail des Membres malades ou blessés.

Depuis sa création conformément au PE signé en 2021, le groupe de travail trilatéral sur le mieux-être de la GRC, qui regroupe des représentants de l'employeur, de la GRC et de la FPN, a fait des progrès en ce qui a trait à la collecte de données et aux discussions sur les principales questions liées à la gestion des congés de maladie et des invalidités. Les parties s'engagent à poursuivre leur collaboration, simultanément au processus de négociation collective, mais séparément de celui-ci, afin d'examiner les programmes de gestion des congés de maladie et des invalidités. L'objectif est d'établir une compréhension des points de vue et des perspectives de chaque partie afin d'assurer une réintégration continue du Membre dans son milieu de travail après une période de congé en raison d'une maladie ou d'une blessure professionnelle ou non professionnelle. Les parties ne participeront pas à

des négociations, et n'examineront et n'échangeront aucune proposition de négociations, mais restent disposées à discuter des approches possibles pour promouvoir une utilisation uniforme et proactive des outils et des mesures de soutien en matière de gestion d'invalidité et de retour au travail.

Afin d'encourager un dialogue ouvert, les parties conviennent que cet examen et cette discussion doivent être traités de façon confidentielle et sous toute réserve de toute position qu'une partie pourrait adopter dans les prochaines rondes de négociation collective concernant le mieux-être des Membres et les congés de maladie (congés au besoin) offerts par la GRC.

Toute modification future qui est proposée relative à l'assurance invalidité de longue durée doit i) être approuvée par le Comité consultatif d'assurance (CCA) de la GRC, ii) être conforme à ses modalités et iii) respecter ses recommandations.

Le présent PE prendra effet à la date de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties notifie par écrit, 60 jours à l'avance, son intention de mettre fin au présent PE.

Notes en bas de page

- 1 Aux fins du présent PE, on entend « membre » conformément à la définition convenue dans la convention collective, qui comprend les membres réguliers de la GRC et les gendarmes spéciaux.
-

****Appendice C**

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

[Haut de la page](#)

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 quarante (240) 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 (300) 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 (400) jours suivant la signature de la convention collective.

****Appendice D**

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

[Haut de la page](#)

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 (les « parties ») conviennent que les indemnités suivantes de la GRC qui ne font pas partie de la deuxième convention collective demeureront dans la politique de la GRC pour la durée de la deuxième convention collective :

- Indemnité d'imprégnateur
- Indemnité de tenue de fonction;
- Indemnité provisoire du gendarme supérieur.

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

Les parties s'engagent à travailler ensemble pendant la durée de cette deuxième convention collective afin d'examiner l'Indemnité provisoire du gendarme supérieur 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 troisième convention collective.

Le présent protocole d'entente entrera en vigueur à compter de la date de signature de la convention collective et demeurera en vigueur pendant la durée de la deuxième 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 [Haut de la page](#)
(« 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 le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, 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 le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile 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 indemniti .

Il est entendu que si l'indemniti  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 cette convention collective.

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

Date de modification : 2018-04-30