



Treasury Board of Canada
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Soutien responsable de l'application de la loi et du soutien aux opérations policières (LES-PO)

Convention entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104

Groupe : Soutien responsable de l'application de la loi et du soutien aux opérations policières (tous les employés)

Date d'expiration : le 31 décembre 2025

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Groupe
608	Soutien aux opérations policières (PO-IMA et PO-TCO)
450	Soutien responsable de l'application de la loi (LES-IM et LES-TO)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations avec les employés et rémunération globale
219 av Laurier O
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2023.

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

Numéro de catalogue :
ISBN :

Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 104
440 Laurier av O
Suite 200
Ottawa ON K1R 7X6

Adresse du site Web :
<https://104.cupe.ca>



Contents

Chapitre I : généralités.....	5
Article 1 : objet et portée de la convention	5
Article 2 : interprétation et définitions	5
Article 3 : champ d'application.....	8
Article 4 : sûreté de l'état.....	9
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	9
Article 6 : responsabilités de la direction	9
Article 7 : les ententes du Conseil National Mixte	9
Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail.....	10
Article 8 : reconnaissance syndicale	10
Article 9 : information	10
Article 10 : précompte des cotisations.....	11
Article 11 : utilisation des locaux de l'employeur	11
Article 12 : représentants des employés	12
Article 13 : Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat	13
Article 14 : mesures disciplinaires	15
Article 15 : procédure de règlement des griefs pour les groupes PO-TCO et PO-IMA.....	16
Article 16 : procédure de règlement des griefs pour les groupes LES-TO et LES-IM	21
Article 17 : élimination de la discrimination.....	26
Article 18 : harcèlement sexuel	27
Article 19 : consultation mixte.....	27
Article 20 : santé et sécurité	27
Article 21 : changements technologiques.....	28
Chapitre III : conditions de travail.....	29
Article 22 : durée du travail.....	29
Article 23 : principe de quart.....	33
Article 24 : primes de quart et de fin de semaine	34
Article 25 : heures supplémentaires	35

Article 26 : disponibilité	39
Article 27 : jours fériés désignés payés.....	39
Article 28 : obligations religieuses	42
Article 29 : temps de déplacement	42
Chapitre IV : congés.....	44
Article 30 : congés, généralités	44
Article 31 : congé annuel payé	45
Article 32 : congé de maladie payé	50
Article 33 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	52
Article 34 : congé pour accident de travail	52
Article 35 : congé de maternité non payé.....	52
Article 36 : réaffectation ou congé liés à la maternité.....	56
Article 37 : congé parental non payé.....	57
Article 38 : congé non payé pour s'occuper de la famille	64
Article 39 : congé pour proches aidants	65
Article 40 : congé payé pour obligations familiales.....	65
Article 41 : congé non payé pour obligations personnelles	66
Article 42 : congé personnel.....	67
Article 43 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux	67
Article 44 : congé de deuil payé	67
Article 45 : congé pour comparution.....	68
Article 46 : congé de sélection du personnel.....	69
Article 47 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé	69
Article 48 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs	70
Article 49 : congé pour cause de violence familiale.....	70
Chapitre V : autres conditions d'emploi.....	71
Article 50 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	71
Article 51 : exposé des fonctions.....	71
Article 52 : examen du rendement et dossier de l'employé	71
Article 53 : Prime de connaissances linguistiques à l'appui d'enquêtes et d'opérations policières	72

Article 54 : employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs	73
Chapitre VI : employés à temps partiel	73
Article 55 : employés à temps partiel	73
Chapitre VII : rémunération et durée de la convention	75
Article 56 : indemnité de départ.....	75
Article 57 : administration de la paye	77
Article 58 : droits d'inscription.....	79
Article 59 : modification de la convention	79
Article 60 : durée de la convention	79
Annexe A.....	81
LES-TO : Opérations des télécommunications - groupe Soutien responsable de l'application de la loi, taux de rémunération annuels (en dollars)	81
LES-IM : Monitoring et analyse des interceptions – groupe Soutien responsable de l'application de la loi, taux de rémunération annuels (en dollars)	85
PO-TCO : Opérations des télécommunications - groupe Soutien aux opérations policières, taux de rémunération annuels (en dollars)	90
PO-IMA: Monitoring et analyse des interceptions - groupe Soutien aux opérations policières, taux de rémunération annuels (en dollars)	94
Annexe B.....	99
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant la mise en œuvre de la convention collective	99
Annexe C.....	101
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant les congés pour affaires syndicales : recouvrement des coûts.....	101
Annexe D.....	102
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant la protection salariale.....	102
Annexe E.....	104
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant les solutions de simplification de la paye.....	104

Annexe F	105
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant l'examen de la gestion des congés de maladie et de l'incapacité des membres civils des groupes Soutien responsable de l'application de la loi et Soutien aux opérations policières (LES et PO).....	
	105
Annexe G	106
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant certaines conditions d'emploi pour les employés du groupe Soutien responsable de l'application de la loi (LES-IM et LES-TO)	
	106
Annexe H	108
Protocole d'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant la solde de service annuelle pour le groupe Soutien responsable de l'application de la loi (LES-IM et LES-TO)	
	108
Annexe I	110
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant le paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales.....	
	110

Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, le Syndicat et les employés et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour les employés de l'unité de négociation.

1.02 La présente convention collective a pour but d'établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail ordonnées et efficaces entre l'employeur, le Syndicat et les employés et de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité et le bien-être des employés.

1.03 Les parties à la présente convention ont aussi comme objectif que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

Article 2 : interprétation et définitions

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

« certificat de nomination » (certificate of appointment)

désigne le poste d'attache auquel l'employé est nommé, sauf indication contraire dans la convention collective.

« congé » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières.

« congé compensateur » (compensatory leave)

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné payé, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

« conjoint de fait » (common-law partner)

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a cohabité dans une relation conjugale avec l'employé.

« cotisations syndicales » (membership dues)

désigne les cotisations établies en application des statuts et des règlements du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celui-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales.

« disposition de dérogation » (alternate provision)

désigne une disposition de la présente convention qui s'applique expressément à certains employés.

« emploi continu » (continuous employment)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la *Directive sur les conditions d'emploi* de l'employeur.

« employé » (employee)

désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 8 : reconnaissance syndicale.

« employeur » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor.

« époux » (spouse)

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

« famille » (family)

sauf indication contraire dans la présente convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

- a. dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire;
- ou

- b. dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié;
ou
- c. dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphe 22.14 à 22.17), le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

« indemnité » (allowance)

désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires.

« jour » (day)

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

« jour de repos » (day of rest)

désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission.

« jour férié » (holiday) désigne :

- a. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 un jour désigné comme jour férié désigné payé dans la présente convention;
- b. aux fins de l'administration d'un quart de travail qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel quart de travail est considéré avoir été entièrement effectué le jour où il a commencé.

« mise en disponibilité » (lay-off)

désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.

« rémunération » (remuneration)

désigne la paye et les indemnités.

« Syndicat » (Union)

désigne le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 104 - Canadian Union of Public Employees, Local 104.

« tarif double » (double time)

signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé.

« tarif et demi » (time and one-half)

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé.

« tarif et trois quarts » (time and three quarters)

signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé.

« tarif normal » (straight-time rate)

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé.

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

désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176).

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5).

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5).

« unité de négociation » (bargaining unit)

désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 8 : reconnaissance syndicale.

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

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi;
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employés 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 des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Article 4 : sûreté de l'état

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

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

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

5.02 La convention collective a préséance sur les directives ou les politiques.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

6.02 Les parties agiront de façon raisonnable, de bonne foi et de manière non arbitraire dans l'administration de la présente convention.

Article 7 : les ententes du Conseil National Mixte

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

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

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention. La liste peut également être trouvée au <http://www.njc-cnm.gc.ca/>.

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Directives sur le service extérieur

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur les voyages

Directive sur la santé et la sécurité au travail

Directive sur le réaménagement des effectifs (cette directive s'applique aux groupes PO-TCO et PO-IMA seulement)

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

7.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 15.01 ou 16.01 : procédure de règlement des griefs.

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

Article 8 : reconnaissance syndicale

8.01 L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 104, comme agent négociateur exclusif des employés visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 24 juin 2022 à l'égard de tous les employés des sous-groupes professionnels Monitoring des interceptions et Opérations des télécommunications faisant partie du groupe professionnel Soutien responsable de l'application de la loi et du groupe professionnel Soutien aux opérations policières.

Article 9 : information

9.01 L'employeur convient de fournir au Syndicat, chaque trimestre, le nom, la division, l'affectation, le groupe et le niveau de chaque employé de l'unité de négociation.

9.02 L'employeur s'engage à fournir l'accès à la version électronique de la convention collective à chaque employé. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pratique, l'employeur en fournira un exemplaire imprimé sur demande de l'employé.

Article 10 : précompte des cotisations

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'employeur retient sur la paye de chaque employé de l'unité de négociation le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Si la rémunération de l'employé pour une période de rémunération donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 Le Syndicat informe l'employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à être perçue aux deux (2) semaines pour chaque employé et de tout changement par la suite. L'employeur met en œuvre de tels changements dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la réception d'une demande de changement.

10.03 Les retenues sur la paye de chaque employé se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc le Syndicat, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, 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 de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Syndicat informe l'employeur selon le cas.

10.05 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par paiement électronique au secrétaire-trésorier national du SCFP National dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et seront accompagnés de détails identifiant chaque employé, le salaire normal gagné et les retenues faites en son nom.

10.06 Le Syndicat convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

Article 11 : utilisation des locaux de l'employeur

11.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles déterminés par l'employeur et le Syndicat, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition du Syndicat pour y apposer des avis officiels du Syndicat. Le Syndicat 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 du Syndicat, y compris le nom des représentants du Syndicat et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

11.02 l'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition du Syndicat, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du Syndicat.

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'employeur, pour aider à régler une plainte ou un grief, pour assister à une réunion convoquée par la direction, rencontrer un membre du Syndicat ou assister à une assemblée générale du Syndicat. Le représentant doit, chaque fois, obtenir la permission de l'employeur de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable.

11.04 Le Syndicat fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

11.05

- a. Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, le Syndicat peut tenir des réunions générales des membres locaux dans les installations ministérielles. L'endroit, la date et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué, si possible sept (7) jours avant la tenue de ladite réunion.
- b. Le présent paragraphe n'accorde pas le droit à un employé d'assister à de telles réunions au cours de ses heures de travail prévues à l'horaire.
- c. Une fois que le Syndicat a le droit de grève, il ne peut tenir de réunions dans les locaux de l'employeur.

11.06 L'employeur établit un hyperlien au site Internet du Syndicat à partir de son intranet (c'est-à-dire infoweb de la GRC).

Article 12 : représentants des employés

12.01 L'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

12.02 Le Syndicat détermine l'aire de compétence de chaque représentant.

12.03 Le Syndicat communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.

12.04 Le représentant doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

12.05 Lorsque la direction demande la présence d'un représentant du Syndicat à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au superviseur de l'employé.

12.06 Un employé ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de paragraphe 12.04.

12.07 Lorsque l'employeur met en place un programme d'orientation formel, il offrira au Syndicat l'occasion de présenter un de ses représentants aux nouveaux employés.

Article 13 : Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

13.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 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 accorde un congé payé :

- a. à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- b. à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou du Syndicat qui dépose une plainte.

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

13.02 Sous réserve du paragraphe 13.15, l'employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'employé qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

13.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par le Syndicat.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

13.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent le Syndicat devant une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

13.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par le Syndicat.

Arbitrage des griefs

13.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui est :

- a. partie à l'arbitrage;
- b. le représentant d'un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
et
- c. un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

13.07 Lorsqu'un représentant d'employé désire discuter d'un grief avec un employé qui a demandé au Syndicat de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

13.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a. lorsque l'employeur organise une réunion avec un employé qui a présenté un grief dans sa région d'affectation, l'employé se verra accorder un congé payé et le statut « en service » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région d'affectation de l'employé,
et
- b. lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, l'employé bénéficie d'un congé payé lorsque la réunion a lieu dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé lorsque la réunion a lieu à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
- c. lorsqu'un représentant d'employé assiste à une réunion mentionnée dans la présente clause, il bénéficie d'un congé payé lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé lorsque la réunion se tient hors de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

13.09 Sous réserve des nécessités du service et du paragraphe 13.15, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Syndicat.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

13.10 Sous réserve des nécessités du service et du paragraphe 13.15, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

13.11 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom du Syndicat.

13.12 Sous réserve des nécessités du service et du paragraphe 13.15, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux congrès du SCFP, aux conférences du Conseil national des secteurs du SCFP, ainsi qu'aux employés pour assister à l'assemblée annuelle du Congrès du travail du Canada auquel le Syndicat est affilié.

Cours de formation des représentants

13.13 Sous réserve des nécessités du service et du paragraphe 13.15, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau du Syndicat

13.14 L'employeur accorde un congé non payé à un employé qui est élu représentant à temps plein du Syndicat dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé exerce ses fonctions.

Recouvrement des coûts pour congé payé pour les affaires du Syndicat

13.15 Le congé accordé à un employé en vertu des articles 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 sera un congé payé pour une période cumulative maximale de trois (3) mois de congé par année financière et le Syndicat remboursera à l'employeur le salaire et les avantages sociaux de l'employé pendant la période de congé payé approuvé, selon les modalités établies par accord conjoint à l'annexe C.

- a. Les congés pris en sus de ce qui précède au cours d'une année financière continuent d'être approuvés en vertu des clauses pertinentes et sont pris en tant que congés non payés sous réserve du seuil d'approbation des clauses.

Article 14 : mesures disciplinaires

Disposition de dérogation

Cet article s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

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

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

14.03 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

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

14.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période sera automatiquement prolongée par la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

Article 15 : procédure de règlement des griefs pour les groupes PO-TCO et PO-IMA

Disposition de dérogation

Cet article s'applique uniquement aux groupes PO-TCO et PO-IMA. Pour plus de précisions, elle ne s'applique pas aux groupes LES-TO et LES-IM.

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 clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

15.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employée peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard :

- i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi;
ou
 - ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

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

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par le Syndicat du consentement écrit de chacun des employés concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

15.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé, dans le cas d'un grief collectif, l'auteur du grief est le Syndicat, ou dans le cas d'un grief de principe, l'auteur du grief peut être l'employeur ou le Syndicat.

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

15.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs et entre le Syndicat et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé ou le Syndicat, dans les délais prescrits dans le paragraphe 15.15, désire se prévaloir de ce paragraphe, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

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

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

15.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

15.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 15.08, sauf que :

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

15.11 Pour les griefs individuels et les griefs collectifs, la procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

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

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

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

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

15.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé peut se faire aider et/ou se faire représenter par le Syndicat à n'importe quel palier. Le Syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

15.15 Un employé s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 15.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 15.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

15.16 Un employé s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 15.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

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

15.18 Lorsque le Syndicat représente un employé dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent du Syndicat et à l'employé une copie de sa décision.

15.19 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

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

15.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 15.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief ou un reçu par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur ou l'employé s'estimant lésé l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié de la GRC ou l'adresse indiquée sur le formulaire de grief. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

15.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé s'estimant lésé et le représentant du Syndicat dans les cas appropriés.

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

15.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

15.25 Un employé s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

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

15.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet :

- a. de l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. d'un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements.

15.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une

décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que le Syndicat ne signifie :

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

Arbitrage accéléré

15.29 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, le Syndicat présente à la CRTESPF la déclaration 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. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé conjoint des faits, celui-ci est soumis à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. 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. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- f. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dès que possible suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- g. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour d'appel fédérale.

Article 16 : procédure de règlement des griefs pour les groupes LES-TO et LES-IM

Disposition de dérogation

Cet article s'applique uniquement aux groupes LES-TO et LES-IM. Pour plus de précisions, elle ne s'applique pas aux groupes PO-TCO et PO-IMA.

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

Griefs individuels

16.02 Sous réserve de l'article 238.24 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, un employé 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

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

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par le Syndicat du consentement écrit de chacun des employés concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

16.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé, dans le cas d'un grief collectif, l'auteur du grief est le Syndicat, ou dans le cas d'un grief de principe, l'auteur du grief peut être l'employeur ou le Syndicat.

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

16.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs et entre le Syndicat et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé ou le Syndicat, dans les délais prescrits dans le paragraphe 16.15, désire se prévaloir de ce paragraphe, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

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

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

16.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

16.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur dans l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 16.08, sauf que :

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

16.11 Pour les griefs individuels et les griefs collectifs, la procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

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

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

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

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

16.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé doit recevoir l'assistance du Syndicat et/ou être représenté par le Syndicat à n'importe quel palier. Le Syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

16.15 Un employé s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 16.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 16.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

16.16 Un employé s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 16.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

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

16.18 L'employeur fournira au représentant approprié du Syndicat une copie de la décision de l'employeur à chaque palier de la procédure de règlement des griefs en même temps que la décision de l'employeur est transmise à l'employé.

16.19 Paragraphe intentionnellement laissé vide pour permettre la symétrie des numéros de paragraphes aux articles 15 et 16.

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

16.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 16.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief ou un reçu par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur ou l'employé s'estimant lésé l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié de la GRC ou l'adresse indiquée sur le formulaire de grief. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

16.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé s'estimant lésé et le représentant du Syndicat dans les cas appropriés.

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

16.24 Paragraphe intentionnellement laissé vide pour permettre la symétrie des numéros de paragraphes aux articles 15 et 16.

16.25 Un employé s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

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

16.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou de la décision arbitrale connexe et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé, il peut être renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements.

16.28 L'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que le Syndicat ne signifie :

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

Arbitrage accéléré

16.29 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, le Syndicat présente à la CRTESPF la déclaration 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. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé conjoint des faits, celui-ci est soumis à la CRTESFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. 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. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- f. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dès que possible suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- g. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour d'appel fédérale.

Article 17 : élimination de la discrimination

17.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa religion, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou son expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, la déficience, l'état de personne graciée, son adhésion au Syndicat ou son activité dans celle-ci.

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 a), 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 discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

17.04 Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 18 : harcèlement sexuel

18.01 Le Syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

18.02

- 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 a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

18.03 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. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

18.04 Sur demande du plaignant et/ou de l'intimé et sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 19 : consultation mixte

19.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

19.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, le Syndicat communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom du Syndicat aux fins de consultation.

19.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

19.04 Sans préjuger de la position que l'employeur ou le Syndicat peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

Article 20 : santé et sécurité

20.01 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.

20.02 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 du Syndicat 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 21 : changements technologiques

21.01 Advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

21.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

21.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

21.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

21.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 21.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements;
- c. le ou les lieux concernés.

21.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 21.04, l'employeur doit consulter le Syndicat au sujet des répercussions sur chaque groupe d'employés des changements technologiques dont il est question au dit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les changements technologiques;

- b. les répercussions que les changements technologiques pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

21.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Chapitre III : conditions de travail

Article 22 : durée du travail

Généralités

22.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a. la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 0 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b. le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h.

22.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

22.03

- a. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.
- b. L'employeur doit assurer une pause-repas non payée d'au moins trente (30) minutes par journée de travail complète, normalement au milieu de la journée de travail.
- c. Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employés au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employés sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Travail par quarts

22.04 Dans le cas des employés qui travaillent de façon rotative ou irrégulière :

- a. La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employés travaillent :
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
et
 - ii. sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

- b. Durant chaque quart de travail complet, l'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir une pause repas d'une demi-heure (1/2) qui ne fait pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du quart de travail, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé.
 - i. Si l'employé ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son quart de travail complet est considérée comme du temps de travail.
- c. Lorsque le quart de travail prévu d'un employé 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.
- d. L'employeur fait tout effort raisonnable :
 - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de quart de travail dans les huit (8) heures qui suivent la fin du quart de travail précédent de l'employé;
 - ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail et réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'employé;
 - iii. pour répartir les quarts de travail sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins vingt-huit (28) jours avant la date de début du nouvel horaire;
 - iv. pour accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- e. Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan des nécessités du service, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe. Les employés sont alors soumis aux dispositions relatives à l'horaire variable établies dans les paragraphes 22.14 à 22.17.

22.05 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par quarts

Si le préavis de modification de l'horaire des quarts de travail donné à un employé est de moins de soixante-douze (72) heures, l'employé touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier quart de travail modifié. Les quarts effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, si l'employé a travaillé pendant ces jours-là, l'employé est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

22.06 Échange de quarts

- a. À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employés peuvent s'échanger des quarts si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'employeur.

- b. Lorsque des employés sont autorisés à échanger leurs quarts, l'employeur administre l'horaire de quarts comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- c. Les primes et les indemnités sont versées à l'employé qui effectue le quart donnant lieu au paiement de la prime ou de l'indemnité.

22.07 Sauf dans les cas d'urgence, avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur de jour à celui de travailleur par quart, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance le Syndicat à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

Travail de jour

22.08 Sauf indication contraire dans les paragraphes 22.10 et 22.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion de la pause-repas, et se situe entre 6 h et 18 h.

22.09 Les employés sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

22.10 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

22.11 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 22.08, l'employé peut, s'il en fait la demande et que l'employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employés visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 22.14 à 22.17.

22.12

- a. Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être nécessaire pour l'employeur d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe en raison des nécessités du service.
- b. Il est entendu par les parties que le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés dont la semaine de travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

22.13 L'employé qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 6 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 22.08b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins soixante-douze (72) heures avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) quart effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les quarts de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 25 : heures supplémentaires.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables pour le travail de jour et le travail par quart

22.14 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément à l'alinéa 22.04(e) et au paragraphe 22.11 sont stipulées aux paragraphes 22.14 à 22.17, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

22.15 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

22.16

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. La durée maximale d'un horaire de quarts est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaire est de vingt-huit (28) jours.
- c. Lorsque l'employé modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

22.17 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

Le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. **Jours fériés désignés payés (paragraphe 27.05)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles que l'employé effectue.

c. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 29.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

d. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 56.06a) est convertie en heures.

e. **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

f. **Congé**

- i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un (1) jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

Article 23 : principe de quart

23.01

- a. Lorsqu'un employé à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé serait admissible à une prime de quart, l'employé peut demander que ses

heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur. L'employé ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

- i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral
Paragraphe 13.01, 13.02, 13.04, 13.05 et 13.06
 - ii. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 13.09 et 13.10
 - iii. Processus de sélection du personnel
Article 46
 - iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé.
 - v. Cours de formation imposés à l'employé par l'employeur.
- b. Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

Article 24 : primes de quart et de fin de semaine

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employés qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.08 à 22.13.

24.01 Prime de quart

L'employé qui travaille par quarts touche une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de quart n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

24.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé qui travaille par quarts, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employés travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

Article 25 : heures supplémentaires

25.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé est tenu par l'employeur d'y assister.

25.02 Généralités

- a. L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 25.04 et 25.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire que l'employé accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
et
 - ii. quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employés doivent consigner de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé ne doit pas être rémunéré plus d'une (1) fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

25.03 Attribution du travail supplémentaire

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a. pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés, immédiatement disponibles;
et
- b. pour donner aux employés tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

25.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 25.02(a) :

- a. L'employé est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

- b. Si l'employé reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé a droit à :
- i. un minimum de deux (2) heures de rémunération au tarif normal ou pour les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif applicable aux heures supplémentaires, selon le montant le plus élevé, lorsque l'employé doit se rendre physiquement sur le lieu de travail.

L'employé peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à sa résidence ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans ce cas, l'employé touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- ii. une rémunération équivalent à une (1) heure de rémunération au tarif normal, qui s'applique seulement la première (1re) fois que l'employé effectue un travail au cours d'une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé commence à travailler ;
ou
 - iii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable.
- c. L'employé qui est rappelé au travail, sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté physiquement son lieu de travail, et qui rentre physiquement au lieu de travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé effectue du travail pendant une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ;
ou
 - ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

- d. L'employé qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir physiquement quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé est rémunéré conformément au paragraphe 25.05.
- e. Les employés à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 54.05 ou 54.06.

25.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 25.02a) :

- a. L'employé tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.
- b. L'employé tenu de travailler durant un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2), à condition que l'employé ait travaillé durant son premier (1er) jour de repos (c'est-à-dire le deuxième [2e] jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).
- c. L'employé qui est tenu de se présenter physiquement au lieu de travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé effectue du travail pendant une période de huit (8) heures;

ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. L'employé qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans ce cas, l'employé touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalent à une (1) heure de rémunération au tarif normal, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois que l'employé effectue un travail au cours d'une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé commence à travailler,

ou
 - ii. une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout le temps travaillé.
- e. Les employés à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 54.05.

25.06 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération équivalent à une (1) heure au tarif normal, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé commence à travailler ;

ou

- b. une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout le temps travaillé.

25.07 Rémunération ou congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé soumet une demande de paiement.
 - i. Pour plus de précisions, l'employeur fera de son mieux pour respecter ce délai pour les employés des groupes LES-IM et LES-TO.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans le certificat de nomination de l'employé le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- e. À la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une (1) fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

25.08 Indemnité de repas

- a. L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b. L'employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
 - i. à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas ;
 - ou
 - ii. à un employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

25.09 Frais de transport

- a. L'employé qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 25.04b) et c) et à l'alinéa 25.05c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. le taux par kilomètre normalement accordé à l'employé qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé se déplace avec sa propre voiture; ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b. À moins que l'employé ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Article 26 : disponibilité

26.01 Lorsque l'employeur exige qu'un employé soit disponible durant les heures hors-service, cet employé a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé est en disponibilité.

26.02

- a. L'employé désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, si l'employé est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé qui ne peut se présenter au travail lorsque l'employé est tenu de le faire.
- d. L'employé en disponibilité qui est tenu de se présenter physiquement au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 25.04(c) ou 25.05(c), et l'employé a également droit au remboursement des frais de transport prévus au paragraphe 25.09.
- e. L'employé en disponibilité qui est tenu de travailler peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans ce cas, l'employé est rémunéré conformément au paragraphe 25.06.

Article 27 : jours fériés désignés payés

27.01 Sous réserve du paragraphe 27.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- 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 l'employé 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 (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de précisions, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures au tarif normal.

27.02 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf si l'employé bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 13 : congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat.

27.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 27.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 27.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

27.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 27.03 :

- a. le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos ;

et

- b. le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

27.05

- a. Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, l'employé est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel l'employé a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 25.05(b), l'employé touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée si l'employée n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

27.06

- a. L'employé qui est tenu de se présenter physiquement au lieu de travail lors d'un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé effectue du travail pendant une période de huit (8) heures.
ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 27.05.
- b. L'employé qui est tenu de travailler peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Dans ce cas, l'employé est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

27.07 Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez eux n'est pas considéré comme du temps de travail.

27.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

27.09

- a. Les paiements mentionnés aux paragraphes 27.05 et 27.06 donnent droit à une rémunération sauf dans les cas où, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

Article 28 : obligations religieuses

28.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

28.02 Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un changement de quart (pour les employés qui font des quarts de travail) pour remplir leurs obligations religieuses.

28.03 Nonobstant le paragraphe 28.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

28.04 L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

Article 29 : temps de déplacement

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

29.02 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

29.03 Aux fins des paragraphes 29.02 et 29.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a. lorsque l'employé utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- b. lorsque l'employé utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

- c. lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, auquel cas la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle que l'employé aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

29.04 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé voyage et travaille, l'employé touche :
 - i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire; et
 - ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal;
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

29.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel l'employé voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale ;
ou
- b. une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27 : jours fériés désignés payés, et à l'article 25 : heures supplémentaires, de la présente convention collective.

29.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'y assister.

29.07

- a. À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

29.08 Congé pour les employés en déplacement

- a. L'employé qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de cent (100) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 25.07 (c) et (d).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'y assister.

Chapitre IV : congés

Article 30 : congés, généralités

30.01

- a. Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque l'employé cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 44 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

30.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b. le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.03 L'employé a le droit, une (1) fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.

30.04 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé y devient assujetti.

30.05 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

30.06 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où l'employé est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

30.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

30.08 L'employé ne peut acquérir ou se voir accorder des crédits de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ou d'un exercice financier pour lequel des congés lui ont déjà été crédités ou accordés en vertu des dispositions d'une autre convention collective ou d'autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, comme le précise l'annexe I, l'annexe IV ou l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

30.09 Lorsque l'employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, l'employé a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles l'employé touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.

Article 31 : congé annuel payé

31.01 L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

31.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, l'employé acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;
- h. aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- i. Aux fins de l'alinéa 31.02(h) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

31.03

Nonobstant l'alinéa 31.02 (a) ci-dessus, à compter de la date de signature de la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent aux employés des groupes LES-TO et LES-IM. Pour plus de précisions, il ne s'applique pas aux groupes PO-TCO et PO-IMA.

- a. L'employeur convient d'accepter les crédits de congé annuel acquis et non utilisés (solde) d'un employé accumulés avant la signature de la présente convention collective.

Pour plus de précisions, les banques de congés existantes ne seront pas calculées au prorata pour refléter le passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

- b. L'employeur convient de maintenir le droit à l'accumulation des crédits de congé annuel des employés qui est en vigueur le jour précédant immédiatement la date de signature de la présente convention collective. Ces employés conserveront leur droit aux congés annuels jusqu'au prochain seuil d'anniversaire de service, à condition que le calendrier d'accumulation des crédits de congés annuels contenu dans la présente convention collective soit égal ou supérieur à leur droit aux congés correspondants.

Pour plus de précisions, à compter de la date de signature de la convention collective, le taux d'accumulation des congés annuels sera calculé au prorata pour tenir compte du passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, conformément au tableau suivant :

Tableau de conversion :

Taux d'accumulation des congés annuels le jour précédant la signature de la présente convention collective (c'est-à-dire sur la base d'une semaine de travail de quarante [40] heures) (crédits horaires par mois)	Taux d'accumulation des congés annuels en vigueur à la date de signature de la présente convention collective (c'est-à-dire une semaine de travail de trente-sept virgule cinq [37,5] heures) (crédits horaires par mois)
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

c. **Rajustement des congés annuels**

Les employés recevront quarante (40) heures de crédits de congé annuel et ces crédits ne seront pas soumis aux dispositions de report de la convention collective.

- d. Nonobstant le paragraphe 31.02 ci-dessus, les employés cessent d'acquérir des crédits de congé annuel lorsqu'ils sont en congé de maladie prolongé payé pour une période de douze (12) mois continus ou plus. L'accumulation de crédits de congé annuel reprend lorsque l'employé se présente au travail pendant au moins soixante-quinze (75) heures.
- e. À compter de la date de signature de la convention collective, les employés sont assujettis à toutes les autres dispositions de l'article 31 : congé annuel payé.

31.04 Droit au congé annuel payé

L'employé a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.

31.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés

Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé :

- a. Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé, sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable :
- i. pour accorder les congés annuels à l'employé pendant l'année financière au cours de laquelle il les a acquis, si celui-ci le demande au plus tard le 1er juin ;

- ii. pour acquiescer à toute demande de l'employé, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours ;
- iii. pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé ;
- iv. pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres employés, conformément aux désirs de l'employé.

31.06 L'employeur donne à l'employé un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus, de la modification ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé, l'employeur doit en fournir la raison par écrit.

31.07 Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé bénéficie :

- a. d'un congé de deuil payé,
ou
- b. d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,
ou
- c. d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

31.08 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si à la date où l'employé devient assujéti à la présente convention, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisées, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

31.09 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

31.10 Rappel pendant le congé annuel payé

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.
- b. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, que l'employé engage :
 - i. pour se rendre à son lieu de travail;
et
 - ii. pour retourner au point d'où l'employé a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

- c. L'employé n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 31.10b), au remboursement des dépenses raisonnables que l'employé a engagées.

Congé de cessation d'emploi

31.11 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

31.12 Nonobstant les dispositions du paragraphe 31.11, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 31.11, si l'employé en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle l'employé cesse d'être employé.

Annulation ou modification du congé annuel

31.13 Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des

réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur.

31.14 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 31.07, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

31.15 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

31.16

- a. L'employé a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 31.03.
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 31.16a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 31.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 32 : congé de maladie payé

Disposition de dérogation

Cet article s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

32.01 Crédits

- a. L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- b. L'employé qui travaille par quart acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé effectue des quarts et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

32.02 Attribution des congés de maladie

L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. que l'employé puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;
- et
- b. que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

32.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, l'employé a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 32.02a).

32.04 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 32.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

32.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

32.06 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

32.07

- a. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui seront rendus si l'employé est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi antérieure au sein de la fonction publique dont l'emploi s'est terminé suite à la fin de sa période d'emploi déterminé, lui sont rendus si l'employé est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

32.08 L'employeur convient qu'un employé ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle l'employé aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 34.

Article 33 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

33.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

33.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 34 : congé pour accident de travail

Disposition de dérogation

Cet article s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

34.01 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé;
- ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent que l'employé reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

Article 35 : congé de maternité non payé

35.01 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, 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 l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou
 - ii. si l'employée 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 date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite 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 de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 32 : congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 32 : congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée 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 tant payés que non payés 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 de l'« emploi 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.

35.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé 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 d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité 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 précisé à l'annexe I, à l'annexe IV ou à l'annexe 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 l'employeur ne consente à ce 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 décrit 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 la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, 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 cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à 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. Pour les besoins 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 l'employée 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).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, 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, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération

hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée 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 l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée 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* du Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée 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 de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps 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 l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle 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 l'employée 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 l'employée 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 touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité 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 de l'employée.

35.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

Disposition de dérogation

Ce paragraphe s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 35.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 36 : réaffectation ou congé liés à la maternité

36.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

36.02 La demande dont il est question au paragraphe 36.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

36.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 36.01. Toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

- a. modifie ses tâches ou la réaffecte;
ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

36.04 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

36.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

36.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

Article 37 : congé parental non payé

37.01 Congé parental non payé

- a. L'employé 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 soit :
 - i. pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou

- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé 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 l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé 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 l'employé 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. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si l'employé donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé 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 de l'« emploi 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.

37.02 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 37.02 c) à k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 37.02 l) à t).

Une fois que l'employé 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 l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé 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 l'employé :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve que l'employé a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption 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 avec l'employeur une entente par laquelle l'employé s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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 l'employé a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 35.02 a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle l'employé a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 35.02 a) (iii) (B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si l'employé ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si l'employé retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce que l'employé est décédé, mis 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 cessation d'une fonction, ou parce que l'employé est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé 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 les besoins 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 l'employé 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 - Indemnité parentale standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, 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 l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale que l'employé a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant 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 employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller

- jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé 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, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. dans le cas d'un employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, l'employé 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 ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 35.02c)(iii) pour le même enfant;
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à 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 cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 35.02 c)(iii) et 37.02 c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.02 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve que l'employé reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'employé est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé 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 de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps 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

l'employé par les gains au tarif normal que l'employé aurait reçu si l'employé avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'employé est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé 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 l'employé touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'employé 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 de l'employé.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parentale.

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

- 1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01 a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, 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 l'employé touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, l'employé est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et que l'employé est par la suite en congé parental non payé, l'employé est admissible à une indemnité 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 cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 35.02 c)(iii) pour le même enfant;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le

même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 35.02 c)(iii) pour le même enfant;

- m. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.02 l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa l), et l'employé 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 employé 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 employé 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 plein temps 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 l'employé par les gains au tarif normal que l'employé aurait reçus si l'employé avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'employé est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'un employé 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 que l'employé touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'employé touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

37.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

Disposition de dérogation

Ce paragraphe s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

- a. L'employé qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 37.02 a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 37.02 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 37.02 a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 38 : congé non payé pour s'occuper de la famille

38.01 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

38.02 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 : interprétations et définitions en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

38.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

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

- c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. l'employé qui entend prendre un congé accordé pour une durée d'un (1) an ou moins durant la période des congés d'été soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 avril et au plus tard le 15 septembre pour la période des congés d'hiver.

38.04 L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

Article 39 : congé pour proches aidants

39.01 Un employé qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde pendant que l'employé reçoit ou est en attente de ces prestations.

39.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 39.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

39.03 Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il en est avisé.

39.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé est refusée, le paragraphe 39.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.

39.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi 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.

Article 40 : congé payé pour obligations familiales

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle de l'employé, les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé;

- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé;
- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

40.02 Le congé payé total qui peut être accordé en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 40.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

40.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 40.03 b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 41 : congé non payé pour obligations personnelles

41.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;

- c. l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

Article 42 : congé personnel

42.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacun.

42.02 Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

Article 43 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

43.01 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux est réinstallé temporairement.

Article 44 : congé de deuil payé

44.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 : interprétations et définitions, en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé a droit au congé de deuil payé pour un membre de la famille tel que défini sous l'alinéa 44.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

44.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès,

et

- ii. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
- iii. L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

44.03 L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou des grands-parents de l'époux(se).

44.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 44.02 et 44.03, 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.

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 44.02 et 44.03.

Article 45 : congé pour comparution

45.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. 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;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux; ou
 - v. 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.

45.02 L'employé qui est tenu d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin ou défendeur à un procès précisé au paragraphe 45.01, alinéa c. de la présente convention, en raison des actions de l'employé au cours de l'exercice de ses fonctions autorisées, doit être considéré comme étant en fonction, être rémunéré au taux de traitement applicable et être remboursé pour ses dépenses raisonnables de transport, de repas et de logement, tel que déterminées habituellement par l'employeur.

Article 46 : congé de sélection du personnel

46.01 Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Article 47 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé

Congé d'études non payé

47.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou que l'employé prévoit fournir.

47.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement 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 l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

47.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

47.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé 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. Lorsque l'employé :

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

l'employé rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

47.05

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - i. un cours offert par l'employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- b. À la demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 47.05a). L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 2 : heures supplémentaires, et de l'article 29 : temps de déplacement, pendant le temps que l'employé est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c. Les employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres que les employés ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

47.06 L'employé qui n'est pas en congé d'études peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences.

Article 48 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

48.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

Article 49 : congé pour cause de violence familiale

49.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un employé ou l'enfant d'un employé subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 49.01(b) et 49.01(c), l'employé n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.

Chapitre V : autres conditions d'emploi

Article 50 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

50.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

Article 51 : exposé des fonctions

51.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé officiel de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste, et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur de son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 52 : examen du rendement et dossier de l'employé

52.01 Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là.

La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.

52.02 Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé.

52.03 L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

52.04

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b. Si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

52.05 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur. L'employé obtient une copie de son dossier personnel une (1) fois par année sur demande écrite.

Article 53 : Prime de connaissances linguistiques à l'appui d'enquêtes et d'opérations policières

53.01 Les employés admissibles des sous-groupes professionnels LES-IM et PO-IMA ont droit à une indemnité de trois dollars (3 \$) l'heure, lorsqu'ils sont tenus par l'employeur de transcrire ou de traduire des communications interceptées ou tout autre document dans une langue autre que le français ou l'anglais, à l'appui d'enquêtes et d'opérations policières.

53.02 Pour être admissibles, les employés doivent être certifiés dans la langue requise, selon la méthode déterminée par l'employeur.

53.03 L'indemnité ne fait pas partie du salaire aux fins :

- a. du calcul des augmentations annuelles;
- b. de l'établissement du taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation; le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations de maternité ou des prestations parentales;
ou
- c. d'autres indemnités.

Article 54 : employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs

54.01 Les employés qui se présentent au travail et qui sont empêchés d'accéder à leur lieu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux d'un autre employeur, doivent le signaler à l'employeur. Les employés qui ne peuvent pas y accéder recevront la rémunération et les avantages auxquels ils auraient normalement droit tant qu'ils déploient tous les efforts raisonnables pour accéder au lieu de travail et suivent les instructions de la direction.

Chapitre VI : employés à temps partiel

Article 55 : employés à temps partiel

55.01 Définition

L'expression « employés à temps partiel » désigne un employé dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 22 : durée du travail, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

55.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

55.03 Les employés à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux alinéas b) et c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

55.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

55.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 55.04, lorsque l'employé à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 25.05c)(i), ou qu'il a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 25.04c)(i) ou 25.05(c)(i), il reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

55.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux alinéas 25.04(c)(i) ou 25.05(c)(i), et que l'employé a droit au paiement

minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés

55.07 L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

55.08 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 27.01, il est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

55.09 L'employé à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 27.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 54.08, ou l'employé touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

55.10 Congés annuels

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 31.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

55.11 Congé de maladie

Disposition de dérogation

Ce paragraphe s'applique uniquement aux employés des groupes PO-IMA et PO-TCO.

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

55.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 55.10 et 55.11, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b. L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

55.13 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 55.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 44 : congé de deuil payé.

55.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 56 : 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 : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

Chapitre VII : rémunération et durée de la convention

Article 56 : indemnité de départ

56.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 56.02, l'employé bénéficie d'une

indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité (ou « pour la promotion de l'économie et de l'efficacité à la GRC », tel que défini dans le Règlement de la Gendarmerie royale du Canada pour les groupes LES-IM et LES-TO)

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Renvoi en cours de stage

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

c. Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d. Renvoi pour incapacité ou incompétence (ou « pour incapacité physique ou mentale », selon la définition du Règlement de la Gendarmerie royale du Canada pour les groupes LES-IM et LES-TO)

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1) e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou 20,2(1) g) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour

chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et que l'employé cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1) d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou 20,2(1) e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

56.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

56.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable.

Article 57 : administration de la paye

57.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

57.02 L'employé a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'annexe A pour la classification du poste auquel l'employé est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou
- b. à la rémunération indiquée à l'annexe A à l'égard de la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé est nommé ne concordent pas.

57.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'annexe A entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe 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 rémunération rétroactive » 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 ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 8 : reconnaissance syndicale, de la présente convention, pendant 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 dessous 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* de l'employeur, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera 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 de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 56.03b) pour un montant d'un dollar (1 \$) ou moins.

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

57.05 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

57.06 Rémunération d'intérim

- a. Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et que l'employé exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou quart de travail consécutifs, l'employé touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle l'employé commence à remplir ces fonctions, comme si l'employé avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

57.07 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et

l'indemnité de disponibilité, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 58 : droits d'inscription

58.01 L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi que l'employé occupe.

58.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Article 59 : modification de la convention

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

Article 60 : durée de la convention

60.01 La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2025.

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

Signée à Ottawa, le 19 ième jour du mois de juillet 2023

Conseil du Trésor du Canada

Carole Bidal
Annie Grenier
Martin Pinna
Marta Malinowska-Nunes
Jessica St.Pierre
Crystal Lee
Marie-Josée Reid
Lois Karr
Tanya Dillon
Martin Dubois
Isabelle Montgomery

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104

Martin Coursol
Kathleen Hippert
Myles Kirchner
Cyrus Derakhshan
Alex Johnston
Ronald Seguin
Robbin Basra
Robb Goodman
Marc-Etienne Proteau
Douglas Brandon Wilkinson
Randy McDonald

Annexe A

LES-TO : Opérations des télécommunications - groupe Soutien responsable de l'application de la loi, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er janvier 2016
- U) En vigueur à compter du 1er avril 2016 - Rajustement
- A) En vigueur à compter du 1er janvier 2017
- V) En vigueur à compter du 1er janvier 2017 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er janvier 2018
- C) En vigueur à compter du 1er janvier 2019
- D) En vigueur à compter du 1er janvier 2020
- E) En vigueur à compter du 1er janvier 2021
- F) En vigueur à compter du 1er janvier 2022
- G) En vigueur à compter du 1er janvier 2023
- W) En vigueur à compter du 1er janvier 2023 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 5 octobre 2023 - Restructuration
- H) En vigueur à compter du 1er janvier 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales
- I) En vigueur à compter du 1er janvier 2025
- Z) En vigueur à compter du 1er janvier 2025 - Rajustement salarial

LES-TO-01

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	51 673	53 748	55 890	58 130	60 453	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	52 861	54 984	57 175	59 467	61 843	s.o
A) 1er janvier 2017	53 522	55 671	57 890	60 210	62 616	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	54 057	56 228	58 469	60 812	63 242	s.o
B) 1er janvier 2018	54 733	56 931	59 200	61 572	64 033	s.o
C) 1er janvier 2019	56 266	58 525	60 858	63 296	65 826	s.o
D) 1er janvier 2020	57 504	59 813	62 197	64 689	67 274	s.o
E) 1er janvier 2021	58 367	60 710	63 130	65 659	68 283	s.o
F) 1er janvier 2022	59 243	61 621	64 077	66 644	69 307	s.o
G) 1er janvier 2023	61 317	63 778	66 320	68 977	71 733	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	62 083	64 575	67 149	69 839	72 630	s.o

X) 5 octobre 2023 - Restructuration	62 083	64 575	67 149	69 839	72 630	75 535
H) 1er janvier 2024	63 945	66 512	69 163	71 934	74 809	77 801
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	64 265	66 845	69 509	72 294	75 183	78 190
I) 1er janvier 2025	65 550	68 182	70 899	73 740	76 687	79 754
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	65 714	68 352	71 076	73 924	76 879	79 953

LES-TO-02

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	56 837	59 114	61 485	63 941	66 496	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	58 144	60 474	62 899	65 412	68 025	s.o
A) 1er janvier 2017	58 871	61 230	63 685	66 230	68 875	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	59 460	61 842	64 322	66 892	69 564	s.o
B) 1er janvier 2018	60 203	62 615	65 126	67 728	70 434	s.o
C) 1er janvier 2019	61 889	64 368	66 950	69 624	72 406	s.o
D) 1er janvier 2020	63 251	65 784	68 423	71 156	73 999	s.o
E) 1er janvier 2021	64 200	66 771	69 449	72 223	75 109	s.o
F) 1er janvier 2022	65 163	67 773	70 491	73 306	76 236	s.o
G) 1er janvier 2023	67 444	70 145	72 958	75 872	78 904	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	68 287	71 022	73 870	76 820	79 890	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	68 287	71 022	73 870	76 820	79 890	83 086
H) 1er janvier 2024	70 336	73 153	76 086	79 125	82 287	85 579
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	70 688	73 519	76 466	79 521	82 698	86 007
I) 1er janvier 2025	72 102	74 989	77 995	81 111	84 352	87 727
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	72 282	75 176	78 190	81 314	84 563	87 946

LES-TO-03

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	61 961	64 439	67 019	69 692	72 481	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	63 386	65 921	68 560	71 295	74 148	s.o
A) 1er janvier 2017	64 178	66 745	69 417	72 186	75 075	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	64 820	67 412	70 111	72 908	75 826	s.o
B) 1er janvier 2018	65 630	68 255	70 987	73 819	76 774	s.o
C) 1er janvier 2019	67 468	70 166	72 975	75 886	78 924	s.o

D) 1er janvier 2020	68 952	71 710	74 580	77 555	80 660	s.o
E) 1er janvier 2021	69 986	72 786	75 699	78 718	81 870	s.o
F) 1er janvier 2022	71 036	73 878	76 834	79 899	83 098	s.o
G) 1er janvier 2023	73 522	76 464	79 523	82 695	86 006	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	74 441	77 420	80 517	83 729	87 081	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	74 441	77 420	80 517	83 729	87 081	90 564
H) 1er janvier 2024	76 674	79 743	82 933	86 241	89 693	93 281
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	77 057	80 142	83 348	86 672	90 141	93 747
I) 1er janvier 2025	78 598	81 745	85 015	88 405	91 944	95 622
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	78 794	81 949	85 228	88 626	92 174	95 861

LES-TO-04

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	67 534	70 231	73 047	75 969	79 004	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	69 087	71 846	74 727	77 716	80 821	s.o
A) 1er janvier 2017	69 951	72 744	75 661	78 687	81 831	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	70 651	73 471	76 418	79 474	82 649	s.o
B) 1er janvier 2018	71 534	74 389	77 373	80 467	83 682	s.o
C) 1er janvier 2019	73 537	76 472	79 539	82 720	86 025	s.o
D) 1er janvier 2020	75 155	78 154	81 289	84 540	87 918	s.o
E) 1er janvier 2021	76 282	79 326	82 508	85 808	89 237	s.o
F) 1er janvier 2022	77 426	80 516	83 746	87 095	90 576	s.o
G) 1er janvier 2023	80 136	83 334	86 677	90 143	93 746	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	81 138	84 376	87 760	91 270	94 918	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	81 138	84 376	87 760	91 270	94 918	98 715
H) 1er janvier 2024	83 572	86 907	90 393	94 008	97 766	101 676
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	83 990	87 342	90 845	94 478	98 255	102 184
I) 1er janvier 2025	85 670	89 089	92 662	96 368	100 220	104 228
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	85 884	89 312	92 894	96 609	100 471	104 489

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 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'annexe B, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Ligne « U » - Taux de rémunération en vigueur le 31 mars 2016 plus un ajustement de salaire de 2,3 % en vigueur le 1 avril 2016.
- b. Les augmentations de la première année (2017) (c'est-à-dire, « A » et « V ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal au taux de rémunération le 31 décembre 2016 plus une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,00 %, pour une augmentation totale composée de 4,61 %.
- c. L'augmentation de la deuxième année (2018) (c'est-à-dire, « B ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 5,92 %.
- d. L'augmentation de la troisième année (2019) (c'est-à-dire, « C ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,80 %, pour une augmentation totale composée de 8,89 %.
- e. L'augmentation de la quatrième année (2020) (c'est-à-dire, « D ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et troisième année plus l'augmentation économique de 2,20 %, pour une augmentation totale composée de 11,28 %.
- f. L'augmentation de la cinquième année (2021) (c'est-à-dire, « E ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et quatrième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 12,95 %.
- g. L'augmentation de la sixième année (2022) (c'est-à-dire, « F ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 14,65 %.
- h. Les augmentations de la septième année (2023) (c'est-à-dire, « G » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année plus l'augmentation économique de 3,50 %, un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 20,14 %.

LES-IM : Monitoring et analyse des interceptions – groupe Soutien responsable de l'application de la loi, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er janvier 2016
- U) En vigueur à compter du 1er avril 2016 - Rajustement
- A) En vigueur à compter du 1er janvier 2017
- V) En vigueur à compter du 1er janvier 2017 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er janvier 2018
- C) En vigueur à compter du 1er janvier 2019
- D) En vigueur à compter du 1er janvier 2020
- E) En vigueur à compter du 1er janvier 2021
- F) En vigueur à compter du 1er janvier 2022
- G) En vigueur à compter du 1er janvier 2023
- W) En vigueur à compter du 1er janvier 2023 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 5 octobre 2023 - Restructuration
- H) En vigueur à compter du 1er janvier 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales
- I) En vigueur à compter du 1er janvier 2025
- Z) En vigueur à compter du 1er janvier 2025 - Rajustement salarial

LES-IM-01

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	47 779	49 689	51 677	53 741	55 893	58 127
U) 1er avril 2016 - Rajustement	48 878	50 832	52 866	54 977	57 179	59 464
A) 1er janvier 2017	49 489	51 467	53 527	55 664	57 894	60 207
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	49 984	51 982	54 062	56 221	58 473	60 809
B) 1er janvier 2018	50 609	52 632	54 738	56 924	59 204	61 569
C) 1er janvier 2019	52 026	54 106	56 271	58 518	60 862	63 293
D) 1er janvier 2020	53 171	55 296	57 509	59 805	62 201	64 685
E) 1er janvier 2021	53 969	56 125	58 372	60 702	63 134	65 655
F) 1er janvier 2022	54 779	56 967	59 248	61 613	64 081	66 640
G) 1er janvier 2023	56 696	58 961	61 322	63 769	66 324	68 972
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	57 405	59 698	62 089	64 566	67 153	69 834
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	57 405	59 698	62 089	64 566	67 153	69 834
H) 1er janvier 2024	59 127	61 489	63 952	66 503	69 168	71 929

Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	59 423	61 796	64 272	66 836	69 514	72 289
I) 1er janvier 2025	60 611	63 032	65 557	68 173	70 904	73 735
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	60 763	63 190	65 721	68 343	71 081	73 919

LES-IM-01 (continued)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er janvier 2016	60 452	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	61 842	s.o
A) 1er janvier 2017	62 615	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	63 241	s.o
B) 1er janvier 2018	64 032	s.o
C) 1er janvier 2019	65 825	s.o
D) 1er janvier 2020	67 273	s.o
E) 1er janvier 2021	68 282	s.o
F) 1er janvier 2022	69 306	s.o
G) 1er janvier 2023	71 732	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	72 629	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	72 629	75 534
H) 1er janvier 2024	74 808	77 800
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	75 182	78 189
I) 1er janvier 2025	76 686	79 753
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	76 878	79 952

LES-IM-02

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er janvier 2016	52 548	54 651	56 841	59 114	61 480	63 939
U) 1er avril 2016 - Rajustement	53 757	55 908	58 148	60 474	62 894	65 410
A) 1er janvier 2017	54 429	56 607	58 875	61 230	63 680	66 228
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	54 973	57 173	59 464	61 842	64 317	66 890
B) 1er janvier 2018	55 660	57 888	60 207	62 615	65 121	67 726
C) 1er janvier 2019	57 218	59 509	61 893	64 368	66 944	69 622
D) 1er janvier 2020	58 477	60 818	63 255	65 784	68 417	71 154
E) 1er janvier 2021	59 354	61 730	64 204	66 771	69 443	72 221
F) 1er janvier 2022	60 244	62 656	65 167	67 773	70 485	73 304
G) 1er janvier 2023	62 353	64 849	67 448	70 145	72 952	75 870

W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	63 132	65 660	68 291	71 022	73 864	76 818
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	63 132	65 660	68 291	71 022	73 864	76 818
H) 1er janvier 2024	65 026	67 630	70 340	73 153	76 080	79 123
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	65 351	67 968	70 692	73 519	76 460	79 519
I) 1er janvier 2025	66 658	69 327	72 106	74 989	77 989	81 109
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	66 825	69 500	72 286	75 176	78 184	81 312

LES-IM-02 (continued)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er janvier 2016	66 496	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	68 025	s.o
A) 1er janvier 2017	68 875	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	69 564	s.o
B) 1er janvier 2018	70 434	s.o
C) 1er janvier 2019	72 406	s.o
D) 1er janvier 2020	73 999	s.o
E) 1er janvier 2021	75 109	s.o
F) 1er janvier 2022	76 236	s.o
G) 1er janvier 2023	78 904	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	79 890	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	79 890	83 086
H) 1er janvier 2024	82 287	85 579
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	82 698	86 007
I) 1er janvier 2025	84 352	87 727
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	84 563	87 946

LES-IM-03

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er janvier 2016	59 574	61 959	64 436	67 015	69 694	72 483	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	60 944	63 384	65 918	68 556	71 297	74 150	s.o
A) 1er janvier 2017	61 706	64 176	66 742	69 413	72 188	75 077	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	62 323	64 818	67 409	70 107	72 910	75 828	s.o

B) 1er janvier 2018	63 102	65 628	68 252	70 983	73 821	76 776	s.o
C) 1er janvier 2019	64 869	67 466	70 163	72 971	75 888	78 926	s.o
D) 1er janvier 2020	66 296	68 950	71 707	74 576	77 558	80 662	s.o
E) 1er janvier 2021	67 290	69 984	72 783	75 695	78 721	81 872	s.o
F) 1er janvier 2022	68 299	71 034	73 875	76 830	79 902	83 100	s.o
G) 1er janvier 2023	70 689	73 520	76 461	79 519	82 699	86 009	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajus tement salarial	71 573	74 439	77 417	80 513	83 733	87 084	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restru cturation	71 573	74 439	77 417	80 513	83 733	87 084	90 567
H) 1er janvier 2024	73 720	76 672	79 740	82 928	86 245	89 697	93 284
Y) 1er janvier 2024 - Rajus tement aux lignes salariales	74 089	77 055	80 139	83 343	86 676	90 145	93 750
I) 1er janvier 2025	75 571	78 596	81 742	85 010	88 410	91 948	95 625
Z) 1er janvier 2025 - Rajus tement salarial	75 760	78 792	81 946	85 223	88 631	92 178	95 864

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 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'annexe B, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Ligne « U » - Taux de rémunération en vigueur le 31 mars 2016 plus un ajustement de salaire de 2,3 % en vigueur le 1 avril 2016.
- b. Les augmentations de la première année (2017) (c'est-à-dire, « A » et « V ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal au taux de rémunération le 31 décembre 2016 plus une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,00 %, pour une augmentation totale composée de 4,61 %.
- c. L'augmentation de la deuxième année (2018) (c'est-à-dire, « B ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 5,92 %.
- d. L'augmentation de la troisième année (2019) (c'est-à-dire, « C ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,80 %, pour une augmentation totale composée de 8,89 %.
- e. L'augmentation de la quatrième année (2020) (c'est-à-dire, « D ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et troisième

année plus l'augmentation économique de 2,20 %, pour une augmentation totale composée de 11,28 %.

- f. L'augmentation de la cinquième année (2021) (c'est-à-dire, « E ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et quatrième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 12,95 %.
- g. L'augmentation de la sixième année (2022) (c'est-à-dire, « F ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 14,65 %.
- h. Les augmentations de la septième année (2023) (c'est-à-dire, « G » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année plus l'augmentation économique de 3,50 %, un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 20,14 %.

PO-TCO : Opérations des télécommunications - groupe Soutien aux opérations policières, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er janvier 2016
- U) En vigueur à compter du 1er avril 2016 - Rajustement
- A) En vigueur à compter du 1er janvier 2017
- V) En vigueur à compter du 1er janvier 2017 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er janvier 2018
- C) En vigueur à compter du 1er janvier 2019
- D) En vigueur à compter du 1er janvier 2020
- E) En vigueur à compter du 1er janvier 2021
- F) En vigueur à compter du 1er janvier 2022
- G) En vigueur à compter du 1er janvier 2023
- W) En vigueur à compter du 1er janvier 2023 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 5 octobre 2023 - Restructuration
- H) En vigueur à compter du 1er janvier 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales
- I) En vigueur à compter du 1er janvier 2025
- Z) En vigueur à compter du 1er janvier 2025 - Rajustement salarial

PO-TCO-01

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	51 673	53 748	55 890	58 130	60 453	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	52 861	54 984	57 175	59 467	61 843	s.o
A) 1er janvier 2017	53 522	55 671	57 890	60 210	62 616	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial						s.o
	54 057	56 228	58 469	60 812	63 242	
B) 1er janvier 2018	54 733	56 931	59 200	61 572	64 033	s.o
C) 1er janvier 2019	56 266	58 525	60 858	63 296	65 826	s.o
D) 1er janvier 2020	57 504	59 813	62 197	64 689	67 274	s.o
E) 1er janvier 2021	58 367	60 710	63 130	65 659	68 283	s.o
F) 1er janvier 2022	59 243	61 621	64 077	66 644	69 307	s.o
G) 1er janvier 2023	61 317	63 778	66 320	68 977	71 733	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial						s.o
	62 083	64 575	67 149	69 839	72 630	
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	62 083	64 575	67 149	69 839	72 630	75 535
H) 1er janvier 2024	63 945	66 512	69 163	71 934	74 809	77 801
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales						
	64 265	66 845	69 509	72 294	75 183	78 190
I) 1er janvier 2025	65 550	68 182	70 899	73 740	76 687	79 754

Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	65 714	68 352	71 076	73 924	76 879	79 953
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

PO-TCO-02

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	56 837	59 114	61 485	63 941	66 496	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	58 144	60 474	62 899	65 412	68 025	s.o
A) 1er janvier 2017	58 871	61 230	63 685	66 230	68 875	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	59 460	61 842	64 322	66 892	69 564	s.o
B) 1er janvier 2018	60 203	62 615	65 126	67 728	70 434	s.o
C) 1er janvier 2019	61 889	64 368	66 950	69 624	72 406	s.o
D) 1er janvier 2020	63 251	65 784	68 423	71 156	73 999	s.o
E) 1er janvier 2021	64 200	66 771	69 449	72 223	75 109	s.o
F) 1er janvier 2022	65 163	67 773	70 491	73 306	76 236	s.o
G) 1er janvier 2023	67 444	70 145	72 958	75 872	78 904	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	68 287	71 022	73 870	76 820	79 890	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	68 287	71 022	73 870	76 820	79 890	83 086
H) 1er janvier 2024	70 336	73 153	76 086	79 125	82 287	85 579
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	70 688	73 519	76 466	79 521	82 698	86 007
I) 1er janvier 2025	72 102	74 989	77 995	81 111	84 352	87 727
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	72 282	75 176	78 190	81 314	84 563	87 946

PO-TCO-03

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	61 961	64 439	67 019	69 692	72 481	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	63 386	65 921	68 560	71 295	74 148	s.o
A) 1er janvier 2017	64 178	66 745	69 417	72 186	75 075	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	64 820	67 412	70 111	72 908	75 826	s.o
B) 1er janvier 2018	65 630	68 255	70 987	73 819	76 774	s.o
C) 1er janvier 2019	67 468	70 166	72 975	75 886	78 924	s.o
D) 1er janvier 2020	68 952	71 710	74 580	77 555	80 660	s.o
E) 1er janvier 2021	69 986	72 786	75 699	78 718	81 870	s.o
F) 1er janvier 2022	71 036	73 878	76 834	79 899	83 098	s.o
G) 1er janvier 2023	73 522	76 464	79 523	82 695	86 006	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	74 441	77 420	80 517	83 729	87 081	s.o

X) 5 octobre 2023 - Restructuration	74 441	77 420	80 517	83 729	87 081	90 564
H) 1er janvier 2024	76 674	79 743	82 933	86 241	89 693	93 281
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	77 057	80 142	83 348	86 672	90 141	93 747
I) 1er janvier 2025	78 598	81 745	85 015	88 405	91 944	95 622
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	78 794	81 949	85 228	88 626	92 174	95 861

PO-TCO-04

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	67 534	70 231	73 047	75 969	79 004	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	69 087	71 846	74 727	77 716	80 821	s.o
A) 1er janvier 2017	69 951	72 744	75 661	78 687	81 831	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	70 651	73 471	76 418	79 474	82 649	s.o
B) 1er janvier 2018	71 534	74 389	77 373	80 467	83 682	s.o
C) 1er janvier 2019	73 537	76 472	79 539	82 720	86 025	s.o
D) 1er janvier 2020	75 155	78 154	81 289	84 540	87 918	s.o
E) 1er janvier 2021	76 282	79 326	82 508	85 808	89 237	s.o
F) 1er janvier 2022	77 426	80 516	83 746	87 095	90 576	s.o
G) 1er janvier 2023	80 136	83 334	86 677	90 143	93 746	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	81 138	84 376	87 760	91 270	94 918	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	81 138	84 376	87 760	91 270	94 918	98 715
H) 1er janvier 2024	83 572	86 907	90 393	94 008	97 766	101 676
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	83 990	87 342	90 845	94 478	98 255	102 184
I) 1er janvier 2025	85 670	89 089	92 662	96 368	100 220	104 228
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	85 884	89 312	92 894	96 609	100 471	104 489

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 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'annexe B, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Ligne « U » - Taux de rémunération en vigueur le 31 mars 2016 plus un ajustement de salaire de 2,3 % en vigueur le 1 avril 2016.
- b. Les augmentations de la première année (2017) (c'est-à-dire, « A » et « V ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal au taux de rémunération le 31 décembre 2016 plus une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,00 %, pour une augmentation totale composée de 4,61 %.

- c. L'augmentation de la deuxième année (2018) (c'est-à-dire, « B ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 5,92 %.
- d. L'augmentation de la troisième année (2019) (c'est-à-dire, « C ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,80 %, pour une augmentation totale composée de 8,89 %.
- e. L'augmentation de la quatrième année (2020) (c'est-à-dire, « D ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et troisième année plus l'augmentation économique de 2,20 %, pour une augmentation totale composée de 11,28 %.
- f. L'augmentation de la cinquième année (2021) (c'est-à-dire, « E ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et quatrième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 12,95 %.
- g. L'augmentation de la sixième année (2022) (c'est-à-dire, « F ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 14,65 %.
- h. Les augmentations de la septième année (2023) (c'est-à-dire, « G » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année plus l'augmentation économique de 3,50 %, un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 20,14 %.

PO-IMA: Monitoring et analyse des interceptions - groupe Soutien aux opérations policières, taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er janvier 2016
- U) En vigueur à compter du 1er avril 2016 - Rajustement
- A) En vigueur à compter du 1er janvier 2017
- V) En vigueur à compter du 1er janvier 2017 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er janvier 2018
- C) En vigueur à compter du 1er janvier 2019
- D) En vigueur à compter du 1er janvier 2020
- E) En vigueur à compter du 1er janvier 2021
- F) En vigueur à compter du 1er janvier 2022
- G) En vigueur à compter du 1er janvier 2023
- W) En vigueur à compter du 1er janvier 2023 - Rajustement salarial
- X) En vigueur à compter du 5 octobre 2023 - Restructuration
- H) En vigueur à compter du 1er janvier 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales
- I) En vigueur à compter du 1er janvier 2025
- Z) En vigueur à compter du 1er janvier 2025 - Rajustement salarial

PO-IMA-01

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er janvier 2016	47 779	49 689	51 677	53 741	55 893	58 127
U) 1er avril 2016 - Rajustement	48 878	50 832	52 866	54 977	57 179	59 464
A) 1er janvier 2017	49 489	51 467	53 527	55 664	57 894	60 207
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	49 984	51 982	54 062	56 221	58 473	60 809
B) 1er janvier 2018	50 609	52 632	54 738	56 924	59 204	61 569
C) 1er janvier 2019	52 026	54 106	56 271	58 518	60 862	63 293
D) 1er janvier 2020	53 171	55 296	57 509	59 805	62 201	64 685
E) 1er janvier 2021	53 969	56 125	58 372	60 702	63 134	65 655
F) 1er janvier 2022	54 779	56 967	59 248	61 613	64 081	66 640
G) 1er janvier 2023	56 696	58 961	61 322	63 769	66 324	68 972
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	57 405	59 698	62 089	64 566	67 153	69 834
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	57 405	59 698	62 089	64 566	67 153	69 834
H) 1er janvier 2024	59 127	61 489	63 952	66 503	69 168	71 929

Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	59 423	61 796	64 272	66 836	69 514	72 289
I) 1er janvier 2025	60 611	63 032	65 557	68 173	70 904	73 735
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	60 763	63 190	65 721	68 343	71 081	73 919

PO-IMA-01 (continued)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er janvier 2016	60 452	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	61 842	s.o
A) 1er janvier 2017	62 615	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	63 241	s.o
B) 1er janvier 2018	64 032	s.o
C) 1er janvier 2019	65 825	s.o
D) 1er janvier 2020	67 273	s.o
E) 1er janvier 2021	68 282	s.o
F) 1er janvier 2022	69 306	s.o
G) 1er janvier 2023	71 732	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	72 629	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	72 629	75 534
H) 1er janvier 2024	74 808	77 800
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	75 182	78 189
I) 1er janvier 2025	76 686	79 753
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	76 878	79 952

PO-IMA-02

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er janvier 2016	52 548	54 651	56 841	59 114	61 480	63 939
U) 1er avril 2016 - Rajustement	53 757	55 908	58 148	60 474	62 894	65 410
A) 1er janvier 2017	54 429	56 607	58 875	61 230	63 680	66 228
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	54 973	57 173	59 464	61 842	64 317	66 890
B) 1er janvier 2018	55 660	57 888	60 207	62 615	65 121	67 726
C) 1er janvier 2019	57 218	59 509	61 893	64 368	66 944	69 622
D) 1er janvier 2020	58 477	60 818	63 255	65 784	68 417	71 154
E) 1er janvier 2021	59 354	61 730	64 204	66 771	69 443	72 221
F) 1er janvier 2022	60 244	62 656	65 167	67 773	70 485	73 304
G) 1er janvier 2023	62 353	64 849	67 448	70 145	72 952	75 870

W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	63 132	65 660	68 291	71 022	73 864	76 818
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	63 132	65 660	68 291	71 022	73 864	76 818
H) 1er janvier 2024	65 026	67 630	70 340	73 153	76 080	79 123
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	65 351	67 968	70 692	73 519	76 460	79 519
I) 1er janvier 2025	66 658	69 327	72 106	74 989	77 989	81 109
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	66 825	69 500	72 286	75 176	78 184	81 312

PO-IMA-02 (continued)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er janvier 2016	66 496	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	68 025	s.o
A) 1er janvier 2017	68 875	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	69 564	s.o
B) 1er janvier 2018	70 434	s.o
C) 1er janvier 2019	72 406	s.o
D) 1er janvier 2020	73 999	s.o
E) 1er janvier 2021	75 109	s.o
F) 1er janvier 2022	76 236	s.o
G) 1er janvier 2023	78 904	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	79 890	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	79 890	83 086
H) 1er janvier 2024	82 287	85 579
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	82 698	86 007
I) 1er janvier 2025	84 352	87 727
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	84 563	87 946

PO-IMA-03

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er janvier 2016	59 574	61 959	64 436	67 015	69 694	72 483	s.o
U) 1er avril 2016 - Rajustement	60 944	63 384	65 918	68 556	71 297	74 150	s.o
A) 1er janvier 2017	61 706	64 176	66 742	69 413	72 188	75 077	s.o
V) 1er janvier 2017 - Rajustement salarial	62 323	64 818	67 409	70 107	72 910	75 828	s.o

B) 1er janvier 2018	63 102	65 628	68 252	70 983	73 821	76 776	s.o
C) 1er janvier 2019	64 869	67 466	70 163	72 971	75 888	78 926	s.o
D) 1er janvier 2020	66 296	68 950	71 707	74 576	77 558	80 662	s.o
E) 1er janvier 2021	67 290	69 984	72 783	75 695	78 721	81 872	s.o
F) 1er janvier 2022	68 299	71 034	73 875	76 830	79 902	83 100	s.o
G) 1er janvier 2023	70 689	73 520	76 461	79 519	82 699	86 009	s.o
W) 1er janvier 2023 - Rajustement salarial	71 573	74 439	77 417	80 513	83 733	87 084	s.o
X) 5 octobre 2023 - Restructuration	71 573	74 439	77 417	80 513	83 733	87 084	90 567
H) 1er janvier 2024	73 720	76 672	79 740	82 928	86 245	89 697	93 284
Y) 1er janvier 2024 - Rajustement aux lignes salariales	74 089	77 055	80 139	83 343	86 676	90 145	93 750
I) 1er janvier 2025	75 571	78 596	81 742	85 010	88 410	91 948	95 625
Z) 1er janvier 2025 - Rajustement salarial	75 760	78 792	81 946	85 223	88 631	92 178	95 864

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 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'annexe B, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Ligne « U » - Taux de rémunération en vigueur le 31 mars 2016 plus un ajustement de salaire de 2,3 % en vigueur le 1 avril 2016.
- b. Les augmentations de la première année (2017) (c'est-à-dire, « A » et « V ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal au taux de rémunération le 31 décembre 2016 plus une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,00 %, pour une augmentation totale composée de 4,61 %.
- c. L'augmentation de la deuxième année (2018) (c'est-à-dire, « B ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 5,92 %.
- d. L'augmentation de la troisième année (2019) (c'est-à-dire, « C ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,80 %, pour une augmentation totale composée de 8,89 %.
- e. L'augmentation de la quatrième année (2020) (c'est-à-dire, « D ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et troisième

année plus l'augmentation économique de 2,20 %, pour une augmentation totale composée de 11,28 %.

- f. L'augmentation de la cinquième année (2021) (c'est-à-dire, « E ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et quatrième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 12,95 %.
- g. L'augmentation de la sixième année (2022) (c'est-à-dire, « F ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 1,50 %, pour une augmentation totale composée de 14,65 %.
- h. Les augmentations de la septième année (2023) (c'est-à-dire, « G » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année plus l'augmentation économique de 3,50 %, un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 20,14 %.

Annexe B

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 57.03 sur le calcul des paiements rétroactifs et du paragraphe 60.02 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 au sujet de la mise en œuvre de la convention collective dans le cadre de la présente ronde de négociations.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention, sauf indication expresse contraire.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mise en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.

Employés des groupes LES-IM et LES-TO

La section suivante s'applique uniquement aux employés des groupes LES-IM et LES-TO.

- a. La mise en œuvre du changement à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour les employés des groupes LES-IM et LES-TO entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective.
- b. Les taux de rémunération seront appliqués dans les 180 jours suivant la date de signature de la convention collective.
- c. Les parties reconnaissent que la mise en œuvre de la convention collective nécessitera plusieurs changements et mises à jour dans les systèmes de rémunération de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour les employés des groupes LES-IM et LES-TO.
- d. Les augmentations d'échelon de rémunération pour les employés des groupes LES-IM et LES-TO continueront d'entrer en vigueur à la date applicable de la période de paye conformément au calendrier de rémunération de la GRC.
- e. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre l'entente à l'intérieur des délais énoncés ci-dessus.
- f. L'employeur informera le Syndicat, au besoin, dans l'éventualité où le respect des délais n'est pas possible et lui transmettra des renseignements au sujet de tout nouveau délai.

Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera le Syndicat au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.

Annexe C

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant les congés pour affaires syndicales : recouvrement des coûts

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur le Syndicat, concernant la mise en place d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés aux congés pour affaires syndicales.

Conformément au paragraphe 13.15 de la convention collective, le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 de cette dernière sera payé pendant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Les congés utilisés excédant ce qui précède au cours d'un exercice financier continuent d'être approuvés conformément aux paragraphes pertinents et sont pris en tant que congés non payés assujettis au seuil approuvé des paragraphes.

Le présent protocole d'entente confirme les modalités établies par entente conjointe entre l'employeur et le Syndicat comme suit :

- a. Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires syndicales sera payé par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente. Le Syndicat remboursera ensuite l'employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. Il versera aussi à l'employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'employé au travail;
- b. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) facturera le Syndicat de façon bimensuelle et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente pour le montant dû en vertu du présent protocole d'entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte;
- c. Le Syndicat s'engage à rembourser le montant de la facture à la GRC dans les 60 jours suivant la date de facturation.

Le présent protocole d'entente expirera au moment de l'expiration de la convention collective.

Annexe D

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant la protection salariale

1. Généralités

- a. Le présent protocole d'entente restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
- b. Le présent protocole d'entente prévaut sur la *Directive sur les conditions d'emploi* lorsque celle-ci entre en contradiction avec le protocole d'entente.
- c. Lorsque les dispositions de la convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'entente, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.

2. Le présent protocole d'entente s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

Note : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » s'entend du taux auquel donne droit un rendement « entièrement satisfaisant » lorsque les niveaux en cause sont visés par un régime de rémunération fondée sur le rendement, ou du taux de rémunération maximal dans tous les autres cas.

3. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
4. Nonobstant la reclassification à la baisse, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 5 b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux de rémunération maximal accessible qu'il peut obtenir sera effectué conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*.
5.
 - a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et (ou) du niveau de son ancien poste.
 - b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

6. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 5 seront réputés avoir été mutés (selon la définition de la *Directive sur les conditions d'emploi*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Ce protocole d'entente expire à la même date que la convention collective et suite à la révision de la *Directive sur les conditions d'emploi*.

Annexe E

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant les solutions de simplification de la paye

Le présent protocole d'entente vise à confirmer l'engagement des parties à assurer une collaboration continue en vue de l'établissement de solutions de simplification des ressources humaines (RH) et de l'administration de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion des négociations de la convention collective actuelle.

En tenant compte de leur engagement commun à l'égard du déploiement d'efforts continus, les parties peuvent, par consentement mutuel, rouvrir la convention collective si une révision s'avère nécessaire afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts visant à établir des solutions de simplification des ressources humaines (RH) et de l'administration de la paye continueront d'être axés notamment sur les questions suivantes, sans s'y limiter :

- administrations intérimaires;
- liquidation de congé;
- révision du salaire en masse;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuels;
- temps supplémentaires;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole expire à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre du système de ressources humaines et de paye de prochaine génération, selon la première de ces éventualités à survenir, à moins que les parties en conviennent autrement.

Annexe F

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant l'examen de la gestion des congés de maladie et de l'incapacité des membres civils des groupes Soutien responsable de l'application de la loi et Soutien aux opérations policières (LES et PO)

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur, la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et le Syndicat (ci-après appelés « les parties ») concernant la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité ainsi que l'assurance-invalidité de longue durée qui s'appliquent aux membres civils des groupes LES-IM et LES-TO.

Les parties reconnaissent les différences entre les membres civils de l'unité de négociation et ceux du reste de la fonction publique fédérale, notamment les employés qui font partie des groupes PO-IMA et PO-TCO. À cette fin, elles conviennent de créer un groupe de travail mixte chargé d'examiner la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité qui s'applique actuellement aux groupes LES-IM et LES-TO, et d'élaborer des options en vue de la moderniser.

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

Les paragraphes et articles ci-dessous ne s'appliqueront pas aux groupes LES-IM et LES-TO pendant la période d'application du présent protocole d'entente.

- Article 32 : congé de maladie payé
- Article 34 : congé pour accident du travail
- Paragraphe 35.03 : indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides (partie de l'article 35 : congé de maternité non payé)
- Paragraphe 37.03 : indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides (partie de l'article 37 : congé parental non payé)
- Paragraphe 55.11 : congé de maladie (partie de l'article 55 : employés à temps partiel)

Le présent protocole d'entente expirera le 31 décembre 2025 OU à la suite d'une décision du Parlement au sujet de la catégorie d'employés de la GRC OU à la suite d'une entente entre les parties sur la mise en œuvre d'un régime modernisé, selon la première de ces éventualités à survenir.

Annexe G

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat ») concernant certaines conditions d'emploi pour les employés du groupe Soutien responsable de l'application de la loi (LES-IM et LES-TO)

Renseignements généraux

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (ci-après l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après le Syndicat) sur certaines conditions d'emploi applicables aux employés des groupes LES-IM et LES-TO travaillant à la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Nonobstant l'application des dispositions générales de la convention collective des groupes Soutien responsable de l'application de la loi et Soutien aux opérations policières, les dispositions précises suivantes s'appliqueront également aux employés des groupes LES-IM et LES-TO à la date de signature de la convention collective.

Toute modification au présent protocole d'entente doit faire l'objet d'un accord écrit entre le Syndicat et l'employeur.

Admissibilité

Les dispositions contenues dans ce protocole d'entente s'appliqueront aussi longtemps que l'employé demeurera dans une unité de négociation représentée par le Syndicat au sein de la GRC. Elles continueront également de s'appliquer sur décision du Parlement concernant la catégorie d'employés de la GRC, sauf indication contraire.

Avantage de réinstallation à la retraite

Les employés des groupes LES-IM et LES-TO qui sont réinstallés aux frais de la Couronne seront admissibles à une réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation doivent être réglées conformément à la *Directive de réinstallation de la GRC* telle qu'approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où l'employé se retire de l'administration publique centrale. L'employeur accepte également de consulter le Syndicat au sujet de toute modification envisagée à cette politique qui concerne la réinstallation à la retraite seulement.

Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation

Les employés des groupes LES-IM et LES-TO demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les indemnités sont demandées. L'employeur accepte également de consulter le Syndicat au sujet de

toute modification envisagée à cette politique, à l'exclusion des ajustements basés sur l'indice des prix à la consommation.

Au moment du départ à la retraite de l'employé, les indemnités admissibles seront maintenues jusqu'à son décès.

Le présent protocole d'entente expire le 31 décembre 2025. Pour plus de précisions, il pourra être renouvelé ou modifié d'un commun accord des parties.

Annexe H

Protocole d'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant la solde de service annuelle pour le groupe Soutien responsable de l'application de la loi (LES-IM et LES-TO)

1. Le présent protocole d'entente s'applique aux employés de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) qui occupent un poste des groupes LES-IM et LES-TO le jour précédant la date de signature de la convention collective.
2. Afin d'harmoniser les conditions d'emploi qui s'appliquent à l'ensemble des employés faisant partie de l'unité de négociation, les parties conviennent que la solde de service annuelle sera éliminée et remplacée par deux éléments, à savoir les suivants :
 - a. Une augmentation du taux maximum de rémunération qui s'applique à l'ensemble des membres de l'unité de négociation (groupes LES-IM, LES-TO, PO-TCO et PO-IMA) à compter du 5 octobre 2023 (restructuration des taux de rémunération); Un différentiel de l'élimination de la solde de service annuelle, qui entrera en vigueur le 5 octobre 2023 pour les employés dont le salaire et la solde de service annuelle excèdent le nouveau taux maximum de rémunération. À compter du 5 octobre 2023, le montant annuel de la solde de service annuelle reçu par un employé des groupes LES-IM et LES-TO le 4 octobre 2023 sera ajouté à son taux de rémunération annuel. Ce montant servira ensuite à calculer l'échelon approprié de la ligne de rémunération restructurée pour le groupe et le niveau pertinents, qui ne peut être inférieur à la somme de leur taux de rémunération annuel (au 4 octobre 2023) et du montant de la solde de service annuelle combinée.
4. À compter du 5 octobre 2023, la solde de service annuelle sera éliminée et le différentiel d'élimination de la solde de service annuelle commencera à s'appliquer aux employés admissibles des groupes LES-IM et LES-TO.
5. À compter du 5 octobre 2023, la ligne de rémunération sera restructurée pour inclure un échelon supplémentaire à tous les niveaux des groupes LES-IM et PO-IMA (analyste du contrôle d'interception) et LES-TO et PO-TCO (opérateur des télécommunications). L'échelon supplémentaire est de quatre pour cent (4 %) supérieur à l'échelon précédent.
6. Bien que pour la plupart des employés qui occupent un poste du groupe LES-TO ou LES-IM, le montant de leur solde de service annuelle sera absorbé dans le nouvel échelon par rapport à leur taux de rémunération, certaines personnes à l'échelon le plus élevé auront un montant résiduel qui ne sera pas couvert. Dans le cas de ces personnes, il est convenu qu'un différentiel de l'élimination de la solde de service annuelle sera mis en œuvre et que sa valeur diminuera au fil du temps, à mesure que le groupe touchera des augmentations économiques. Le différentiel de l'élimination de la solde de service annuelle sera versé tous les mois.
7. Pour plus de précisions, les montants individuels du différentiel de l'élimination de la solde de service annuelle seront réduits de la valeur de toute augmentation du taux de rémunération le plus élevé des groupes LES-TO et LES-IM, selon le cas, jusqu'à ce que le différentiel soit réduit à zéro.

8. Un employé qui touche un taux de rémunération du groupe LES-TO ou LES-IM passera au prochain échelon le plus élevé à la même date d'anniversaire à laquelle il était admissible avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le présent protocole d'entente expirera à la même date que celle de la convention collective et à la suite de la réduction complète de l'ensemble des montants du différentiel de l'élimination de la solde de service annuelle par les augmentations économiques subséquentes accordées au groupe.

Annexe I

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant le paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales

L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cent dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein des groupes Soutien responsable de l'application de la loi et Soutien aux opérations policières à la date de signature de la convention collective.

Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein des groupes Soutien responsable de l'application de la loi et Soutien aux opérations policières pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.

Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'annexe B - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 104 (ci-après appelé « le syndicat »), concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Le présent protocole d'entente expire le 31 décembre 2025. Il est entendu que ce protocole d'entente sera non négociable et non renouvelable au-delà de cette date.