

Comparaison des conditions de travail : GRC et EC (SCT)

Ce document présente un aperçu des principales différences entre les conditions de travail des membres civil-es de la GRC avec celles des membres EC de l'ACEP et les membres réguliers de la GRC. Pour plus de détails, veuillez consulter les politiques et manuels pertinents.

Veuillez noter que le tableau ci-dessous ne fait pas état de toutes les conditions de travail prévues à la GRC et dans les conventions collectives EC et RM. Les conditions de travail des TR sont à peu près similaires à celles des EC, à quelques exceptions près. Pour des informations détaillées sur les particularités des dispositions, veuillez-vous référer aux conventions collectives TR.

Ce document est produit à titre d'information seulement, sous toute réserve quant à la position que l'ACEP peut par la suite prendre au nom de ses membres dans les négociations avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Si vous avez des questions concernant le contenu, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : general@acep-cape.ca

Source :

[Convention collective EC](#)

[Convention collective TR](#)

[Membres réguliers de la GRC](#)

Manuels et politiques de la GRC (Infoweb)

Directives :

- [Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#)

Directives du Conseil national mixte (CNM) :

- [Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique](#)
- [Directive sur les postes isolés et les logements de l'État](#)

Autres sources d'information :

- [Loi sur la GRC](#)
- [Loi sur la gestion des finances publiques](#)
- [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#)

Article	Convention collective EC	Conditions de travail de la GRC	FPN (convention collective RM)
Article 23	Développement de carrière	Congés d'études non payés et perfectionnement continu des employés	Congés d'études non payés et perfectionnement continu des employés
	Congés d'études <ul style="list-style-type: none"> Congé d'études d'1 an pouvant être renouvelé d'un commun accord La ou le fonctionnaire touche une indemnité tenant lieu de rémunération allant jusqu'à 100 % de sa rémunération annuelle (s'il n'a pas reçu de subventions ou de bourse d'études) Remboursement de l'indemnité si la personne : <ul style="list-style-type: none"> abandonne le cours ne reprend pas son service auprès de l'employeur cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période durant laquelle elle s'est engagée à travailler après son cours 	<ul style="list-style-type: none"> Congé payé sous réserve d'une révision annuelle pour une période maximale de 5 ans La ou le membre doit être inscrit-e à titre d'étudiant-e à temps plein La ou le membre peut être autorisé-e à reprendre ses fonctions pendant une pause scolaire à la discrétion de l'agent-e de la dotation et du personnel. Les arriérés de cotisations de pensions de retraite et de l'assurance-invalidité de longue durée peuvent être déduits, si la ou le membre choisit de le faire faire. La ou le membre ne doit pas faire l'objet d'un rapport d'étape indiquant un rendement insatisfaisant. Un-e membre qui fréquente un établissement d'enseignement ou de formation linguistique en tant qu'étudiant-e remplissant un engagement de service peut se voir accorder par l'autorité un congé payé 	<ul style="list-style-type: none"> Même(s) que pour les MC. <p>Mais pour l'accès à ces congés :</p> <ul style="list-style-type: none"> si la ou le membre n'est pas inscrit-e comme étudiant à temps plein, elle ou il peut, avec l'approbation de l'employeur, bénéficier d'un congé d'études non payé pour une période pouvant aller jusqu'à 1 an, laquelle peut être prolongée d'un commun accord. indemnités au lieu du salaire : même(s) que pour les EC remboursement de l'indemnité : comme pour les EC
	Participation aux conférences et aux congrès <ul style="list-style-type: none"> La ou le fonctionnaire, sous réserve des besoins du service, peut assister à un nombre raisonnable de conférences et de congrès liés à son domaine de spécialisation (congé payé, dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription) La ou le fonctionnaire est réputé-e être en fonction et, le cas échéant, en situation de déplacement 	Participation aux conférences <ul style="list-style-type: none"> Le commandant divisionnaire/ Directeur peut autoriser la participation à une conférence non financée par la GRC qui se tient au Canada, si les coûts ne dépassent pas les limites indiquées à l'annexe VI-5-1. 	Participation aux conférences <ul style="list-style-type: none"> Même que pour les MC.
	Perfectionnement professionnel <ul style="list-style-type: none"> Les fonctionnaires peuvent avoir la possibilité de : 	Perfectionnement continu des employés et programme de perfectionnement en leadership	Perfectionnement continu des employés et programme de perfectionnement en leadership

	<ul style="list-style-type: none"> ○ de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience ○ mener des recherches ou exécuter des travaux se rattachant à leurs programmes de recherche habituels ○ effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés ○ participer à des ateliers ou à des cours de langue pour améliorer leurs compétences linguistiques <ul style="list-style-type: none"> ● La ou le fonctionnaire doit être choisi-e par l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Peut participer à une activité d'apprentissage, de formation ou de perfectionnement aux frais de l'État si cette activité figure sur le plan d'apprentissage qui a été approuvé par le superviseur ayant le pouvoir d'autoriser la dépense. ● Accès au programme de leadership (Principes de base en leadership) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Même que CM ● En plus du programme de leadership, a également accès au : <ul style="list-style-type: none"> ○ Programme de perfectionnement des superviseurs ○ Programme de perfectionnement des gestionnaires ○ Programme de perfectionnement des cadres et des officiers
<p>Article 28</p>	<p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entre 6 heures et 18 heures, du lundi au vendredi ● 37,5 heures par semaine <ul style="list-style-type: none"> ○ pause-repas de 30 minutes non rémunérée ○ 30 minutes de pause rémunérée comprises (15 min le matin et 15 min l'après-midi) ● Horaires de travail variables : <ul style="list-style-type: none"> ○ possibilité d'horaires variables en dehors de la semaine de travail normale 	<p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Même(s) que pour les EC. ● 40 heures par semaine : <ul style="list-style-type: none"> ○ 30 minutes de pause-repas rémunérée (8 h par jour) ○ Pas de périodes de repos ● Semaine de travail comprimée : pour effectuer leur travail dans une période autre que 5 jours, à condition que le travail soit de 40 heures par semaine. <ul style="list-style-type: none"> ○ 9 h pour huit jours et 8 h pour un jour, soit un total de 80 h/2 semaines, du lundi au vendredi ○ 10 h par semaine pour un total de 80 h/2 semaines, du lundi au vendredi 	<p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Même(s) que pour les EC. ● Sous réserve des besoins du service, peut prendre des pauses non rémunérées pour allaiter ● Les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées en fonction des besoins opérationnels.
	<p>Heures supplémentaires et banque de congés</p>	<p>Heures supplémentaires et banque de congés</p>	<p>Heures supplémentaires et banque de congés</p>

	<p>Heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mécanisme clair concernant la répartition des heures supplémentaires, et l’employeur doit faire tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives • 1,5 fois pour les 7,5 premières heures et 2 fois pour toutes les heures au-delà de 7,5 heures, y compris les jours désignés comme jours fériés payés • 1,5 fois le 1^{er} jour de repos, et 2 fois pour chaque heure accolée suivante. • 2 fois le 2^e jour de repos <p>Congé compensatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximum d’heures en banque : 37,5 h • Si ces heures ne sont pas utilisées avant le 30 septembre de l’année suivante, on peut les encaisser. <p>Rappel au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. 	<p>Heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de mécanisme clair sur la répartition des heures supplémentaires • 1,5 fois leur tarif normal pour les heures supplémentaires effectuées pendant les heures de repos et les jours fériés désignés payés • 2 fois lorsque la personne est tenue de les faire : <ul style="list-style-type: none"> ○ le jour d’une absence régulière ○ le 1^{er} et le 2^e jour du rappel au travail d’un congé annuel, d’un congé compensatoire ou de tout autre congé payé non médical • Pour les heures supplémentaires sur des communications liées aux fonctions reçues en dehors des heures de service qui sont effectuées ou autorisées par le niveau délégué, le temps réel passé. <p>Congé compensatoire (CC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banque de congés compensatoires (heures supplémentaires, rappel, devoir de comparution, temps de déplacement, primes) : maximum 80 h, et 160 h si la ou le membre occupe un poste isolé ou encaissement. • Le niveau délégué peut approuver la demande de la ou du membre pour le paiement des crédits de CC non utilisés jusqu’à un maximum de 40 heures par exercice financier. <p>Rappel au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ la rémunération équivalant à 3 heures de rémunération au taux applicable aux heures supplémentaires 	<p>Heures supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Congé compensatoire (CC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Rappel au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le travail est effectué à leur domicile, la plus élevée des rémunérations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ la rémunération équivalant à une heure au taux de rémunération horaire applicable; ou
--	--	--	---

	<p>Disponibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,5 heure de rémunération pour chaque période de 4 heures de disponibilité <p>Congé de comparution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S.O. <p>Repas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 \$ de remboursement pour la personne qui effectue 3 heures supplémentaires ou plus, juste avant ou juste après ses heures de travail • 12 \$ supplémentaires si elle effectue 4 h ou plus <p>Temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime de remplacement des jours fériés désignés de 4,6 % <p>Déplacements :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires <p>Disponibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 heure de rémunération pour chaque période de 8 heures de disponibilité opérationnelle • 1 heure de rémunération pour chaque période de 4 heures de préparation opérationnelle <p>Congé de comparution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour des motifs liés aux fonctions, rémunération normale et rémunération des heures supplémentaires, le cas échéant. <p>Repas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas d'heures supplémentaires ou d'impossibilité d'accéder à un lieu adéquat pour une pause-repas pendant le travail (pas d'aire de repos, de salle de repos, de restaurant, de cafétéria ou de salle à manger) une prime de pause-repas équivalant à 1,5 fois leur de rémunération au tarif normal pour chaque période de 15 minutes accomplie. <p>Temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime de remplacement des jours fériés désignés de 4,25 % <p>Déplacements :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ la rémunération calculée au taux applicable des heures travaillées réelles. <ul style="list-style-type: none"> • Si la ou le membre travaille à l'extérieur de sa résidence, elle et il est rémunéré-e pour 3 heures de travail. <p>Disponibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Congé de comparution :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. • Un membre qui n'est pas en service a droit au plus élevé des deux montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ 4 h de rémunération au taux applicable ○ une rémunération au taux applicable pour le temps passé au tribunal <p>Repas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque tranche de 4 heures travaillées, les membres ont droit à 30 minutes • Indemnités de pause-repas : comme pour les MC <p>Temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Déplacements :</p>
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Au cours d’une journée normale de travail, s’il ne s’agit que de déplacements : rémunération normale pour la journée. • Au cours d’une journée normale de travail, si la ou le fonctionnaire voyage et travaille : la rémunération maximale est de 15 heures au taux des heures normales. • Si c’est un jour de repos ou un jour férié désigné payé, elle ou il est rémunéré-e au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu’à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales. • À la demande de la ou du fonctionnaire et avec l’approbation de l’employeur, le temps de voyage peut être rémunéré par un congé payé. • Lorsque le congé de remplacement ne peut être pris avant la fin de l’année financière, il est payé au taux de rémunération applicable à la ou au fonctionnaire à ce moment-là. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un-e membre en déplacement qui effectue un voyage de plus de 16 heures consécutives se fait accorder une période de repos d’au moins 8 heures consécutives avant le début de sa prochaine journée de travail prévue. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un jour de travail normal désigné comme une journée de déplacement est indemnisé en fonction de la durée du quart de travail prévu du service d’attache; les heures supplémentaires approuvées sont rémunérées au taux des heures supplémentaires. • Les déplacements qui n’ont pas lieu durant une journée de travail prévu sont indemnisés à titre d’heures supplémentaires.
<p>Article 16</p>	<p>Élimination de la discrimination</p> <p>Il n’y aura aucune :</p> <ul style="list-style-type: none"> • discrimination, • ingérence, • restriction, • coercition, • harcèlement, • intimidation, ni • toute mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un-e fonctionnaire du fait de : 	<p>Élimination de la discrimination</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sous forme de mots ou d’actions, ○ contre toute personne fondée sur les motifs de discrimination illicites énoncés dans <i>la Loi canadienne sur les droits de la personne</i> (LCDP). <p>Définitions du harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le harcèlement se définit comme <i>comportement inopportun et offensant, d’un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont</i> 	<p>Élimination de la discrimination</p> <p>Même(s) que pour les EC, plus les « caractéristiques génétiques » ajoutées à la définition.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mêmes motifs que pour les MC avec l'ajout de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ croyances, ▪ adhésion au syndicat ou activité dans celui-ci 	<p><i>l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il comprend également le harcèlement au sens de la LCDP. 	
ARTICLE 17	<p>Élimination du harcèlement sexuel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel • 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. 		<p>Élimination du harcèlement sexuel Même(s) que pour les EC.</p>
Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • Suit la Directive sur le télétravail • Protocole d'entente sur le télétravail – EC : <ul style="list-style-type: none"> ○ Consultation conjointe pour l'examen de la <i>Directive sur le télétravail</i> ○ Résolution des plaintes : commission mixte composée d'un·e représentant·e des fonctionnaires et d'un·e représentant·e de l'employeur 	<p>Suit les lignes directrices sur le télétravail pour toutes les catégories d'employé·es de la GRC (préparées par la GRC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • chaque demande doit être évaluée et examinée au cas par cas. <p>Les postes doivent pouvoir se prêter au télétravail. Un certain nombre de conditions s'appliquent.</p>	<p>Même(s) que pour les MC.</p>
Droit à la déconnexion	<p>Lettre d'entente : Communications liées au travail en dehors des heures normales de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultations après l'entrée en vigueur des modifications du <i>Code canadien du travail</i> pour élaborer une politique. 	<p>S.O.</p>	<p>S.O.</p>
Droits en matière de soins de santé	<p>Prévus par le Régime de soins de santé de la fonction publique. Voir les protections ici Programme d'aide aux employés (PAE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Counseling en matière de santé mentale 	<p>Mêmes protections et accès au PAE que les EC</p>	<p>Les membres RM bénéficient d'un triple régime d'assurance : voir Coup d'œil sur le Régime d'assurance des RM Les membres ont accès au psychologue divisionnaire qui peut les conseiller au cours de la procédure.</p>

Congé payé			
Congés	<p>Congé annuel (article 24)</p> <p>0–7 années de service : 15 jours 7–16 années de service : 22 jours 17–27 années de service : 27 jours 28 ans et plus de service : 30 jours</p> <p>La ou le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle ou il touche la rémunération d’au moins 75 heures.</p> <p>Report de congés annuels :</p> <p>Maximum de 262,5 heures (35 jours) et encaissement avant le 31 mars. Si l’employeur annule une période de congés annuels, les congés annuels peuvent être reportés et pris à l’année de congé annuel suivante.</p>	<p>Congé annuel</p> <p>0–5 années de service : 15 jours 5–10 années de service : 20 jours 10–23 années de service : 25 jours 23 ans et plus de service : 30 jours</p> <p>La ou le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle ou il touche la rémunération d’au moins 8 heures.</p> <p>Report de congés annuels :</p> <p>Maximum de 400 heures (50 jours) et encaissement avant le 31 mars. En cas de circonstances particulières, des crédits de congé supplémentaires peuvent être reportés à l’année de congé suivante.</p>	<p>Congé annuel</p> <p>Même(s) que pour les MC.</p> <p>Report de congés annuels :</p> <p>Même(s) que pour les MC.</p>
	<p>Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste Prévus par la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales</p> <p>Jusqu’à 3,5 heures consécutives de congé.</p>	<p>Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste</p> <p>Jusqu’à 4 heures consécutives de congé.</p>	<p>Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste</p> <p>Même(s) que pour les MC.</p>
	<p>Congé de maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 jours par exercice financier • Si la ou le fonctionnaire n’a pas assez de crédits, un congé peut lui être accordé par anticipation pour une période maximale de 187,5 heures. 	<p>Congé de maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas d’accumulation de congé de maladie. • Les congés de maladie sont accordés en fonction des besoins et ne sont pas plafonnés. 	<p>Congé de maladie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC.

		<ul style="list-style-type: none"> Un certificat médical est exigé après 4 jours consécutifs ou à la discrétion de la ou du superviseur-e 	
	<p>Congés payés ou non payés pour d'autres motifs L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :</p> <ul style="list-style-type: none"> un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à la ou au fonctionnaire l'empêchent de se rendre au travail. <p>un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.</p>	<p>Congé spécial payé En cas de circonstances exceptionnelles et si c'est dans l'intérêt de la GRC, la ou le membre peut recevoir 80 heures de congé payé. Ne peut être utilisé à des fins pédagogiques, de formation linguistique ou autres formations.</p>	<p>Congé payé pour d'autres motifs</p> <ul style="list-style-type: none"> Lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la ou au membre l'empêchent de se présenter au travail : 16 h par exercice financier À des fins autres que celles précisées dans leur CC : 80 h par exercice financier
	<p>Congé de deuil Jusqu'à 7 jours civils ou peut être pris en 2 périodes jusqu'à un maximum de 5 jours de travail.</p> <p>Jusqu'à trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.</p>	<p>Congé de deuil¹ : Jusqu'à 24 heures de travail peuvent être accordées (3 jours), y compris le jour des funérailles, lorsqu'il y a un décès dans la famille de la ou du membre.</p> <p>Jusqu'à 2 jours de congé pour le déplacement qu'occasionne le décès.</p>	<p>Congé de deuil² : Même(s) que pour les EC.</p>
	<p>Congé payé pour raisons familiales</p> <ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 5 jours par exercice financier. Peut être utilisé : <ul style="list-style-type: none"> pour conduire à un rendez-vous un-e 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 	<p>Congé payé pour raisons familiales</p> <ul style="list-style-type: none"> Même congé que pour les EC, avec quelques exceptions. Exclus pour les raisons suivantes (<i>pas dans MC</i>) : <ul style="list-style-type: none"> fournir des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille s'occuper de son enfant lors de la fermeture imprévue de l'école ou de la garderie Inclus pour les raisons suivantes (<i>pas dans EC</i>) : 	<p>17.13 Congé payé pour obligations familiales Même congé que pour les EC, sauf dans le cas de la visite d'un-e membre de la famille atteint d'une maladie incurable en phase terminale, qui est couverte par le « congé pour raisons familiales ».</p>

¹ Congé de 80 heures au cours d'un exercice financier, y compris les congés de deuil et pour raisons familiales

²À noter qu'aux fins de l'article sur le congé, la famille est définie comme dans la CC des EC, mais n'inclut pas « toute personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire ».

	<ul style="list-style-type: none"> ○ pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne malade de la famille de la ou du fonctionnaire ○ pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille ○ pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant ○ pour assister à une activité scolaire ○ pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie ○ pour rendre visite à un-e membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie ○ 15 heures des 37,5 heures peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un-e conseiller-ère juridique ou un-e parajuriste pour des questions non liées à l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aider au déménagement d'un parent veuf ou d'un frère ou d'une sœur orphelin-e de la famille du membre ou de celle de son/sa conjoint-e ou conjoint-e de fait ○ se rendre à un rendez-vous avec un-e conseiller-ère juridique ou un-e parajuriste pour des questions non liées à l'emploi 	
	<p>Congé personnel une seule période de congé payé d'au plus 15 heures pour des raisons de nature personnelle</p>	<p>Congé personnel S.O.</p>	<p>Congé personnel S.O.</p>
	<p>Congé pour raisons familiales (<i>dans l'article sur les Congés pour s'occuper de la famille</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans la convention collective des EC <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour une personne gravement malade de la famille : jusqu'à 5 jours ○ Voir Congé pour proches aidants ci-dessous. 	<p>Congé pour raisons familiales (<i>cité comme congé personnel dans votre manuel</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade : 80 h (10 jours) y compris le temps de déplacement N'est accordé qu'une seule fois pour chaque occurrence. 	<p>Congé pour raisons familiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC.

		<ul style="list-style-type: none"> Congé pour déplacements pour le traitement d'une personne à charge : jusqu'à 40 heures (5 jours) par exercice financier 	
	<p>Congé payé pour comparution pour des raisons non liées au travail</p> <p>Même disposition.</p>	<p>Congé de comparution pour des raisons non liées aux fonctions</p> <p>Même disposition.</p>	<p>Congé de comparution pour des raisons non liées aux fonctions</p> <p>Même disposition.</p>
	<p>Postes isolés</p> <p>Même(s) que pour les MC.</p>	<p>Postes isolés</p> <p>Peut bénéficier d'un congé supplémentaire tel que prévu dans la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État du CNM</p>	<p>Postes isolés</p> <p>Même(s) que pour les MC.</p>
	<p>Congé pour accident du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> en raison d'un accident survenu dans l'exercice de leurs fonctions ou d'une affection professionnelle 	<p><i>S.O., comme le congé de maladie illimité n'exige pas de différenciation entre les types de congé, mais seulement qu'il soit certifié après 4 jours consécutifs</i></p>	<p><i>S.O., comme le congé de maladie illimité n'exige pas de différenciation entre les types de congé, mais seulement qu'il soit certifié après 4 jours consécutifs</i></p>
	<p>Congé payé de sélection du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> congé payé pour participer à une procédure de sélection du personnel pour un poste dans la fonction publique 	<p><i>S.O.</i></p>	<p><i>S.O.</i></p>
	<p>Congé pour cause de violence familiale</p> <ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 75 h au cours d'un exercice financier 	<p><i>S.O.</i></p>	<p><i>S.O.</i></p>
	<p>Congé pour pratiques traditionnelles autochtones</p> <ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 15 heures de congé payé et 22,5 heures de congé non payé <p>Pour les employés qui se déclarent autochtones et qui demandent un congé pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.</p>	<p><i>S.O.</i></p>	<p><i>S.O.</i></p>

	Congé spécial (article 24.16) La ou le fonctionnaire a droit une seule fois à 37,5 heures de congé annuel payé	S.O.	S.O.
	S.O.	S.O.	Journée de mieux-être <ul style="list-style-type: none"> • 8 h par exercice financier
	Congé de transition à la retraite <ul style="list-style-type: none"> • dans les deux ans suivant le départ à la retraite • semaine de travail réduite jusqu'à 40 % ou jusqu'à 2 jours de travail sur 5. <p>Régie par la Directive du Conseil du Trésor conformément à l'Annexe C – Congé de transition préalable à la retraite – Modalités de travail spéciales.</p>	S.O.	S.O.
Congés non payés			
	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux <ul style="list-style-type: none"> • 1 année en cas de déménagement permanent de l'époux·se • 5 années en cas de déménagement temporaire de l'époux·se 	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 5 ans 	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC.
	Congé non payé pour s'occuper de la famille (anciennement Congé pour soins et éducation d'enfants) <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 3 semaines; ne peut dépasser 5 ans 	Congé non payé pour la garde et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 6 mois, ne peut dépasser 5 ans 	Congé non payé pour s'occuper de la famille³ <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 6 mois; ne peut dépasser 5 ans

³ **Remarque** : la famille est définie comme dans la CC des EC, mais n'inclut pas « toute personne qui tient lieu de membre de la famille de la ou du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la ou le fonctionnaire ».

	<ul style="list-style-type: none"> • Pour s’occuper d’un membre de la famille (y compris les beaux-parents et les enfants du/de la conjoint·e) 		
	<p>Congé non payé pour convenance personnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé non payé d’une durée minimale de 3 mois et maximale d’1 an • Peut être pris deux fois (une fois 3 mois et une fois 1 an) pourvu que la ou le fonctionnaire soit demeuré·e dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé 	<p>Congé non payé pour convenance personnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ jusqu’à 3 mois consécutifs, une fois durant le service de la ou du membre; et ○ plus de 3 mois consécutifs, mais ne dépassant pas 1 an, une seule fois durant son service; ou ○ congé combiné ne dépassant pas 15 mois, une seule fois durant son service. 	<p>Congé non payé pour convenance personnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC.
	<p>Congés payés ou non payés pour d’autres motifs L’employeur peut, à sa discrétion, accorder :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à la ou au fonctionnaire l’empêchent de se rendre au travail. <p>un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.</p>	<p>Congé spécial non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un congé spécial d’une durée de 13 semaines de travail sans rémunération ni indemnités peut être accordé à un·e membre dans des circonstances exceptionnelles et s’il est dans l’intérêt de la GRC. 	<p>Congé non payé pour d’autres motifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC.
	S.O.	<p>Congé autofinancé non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut être accordé pour une durée minimale de 6 mois et maximale d’1 an. • Peut être accordé à plusieurs reprises au cours du service d’un·e membre • Jusqu’à 33 1/3 % de son salaire et de ses indemnités ouvrant droit à pension sont reportés pour financer le congé. 	S.O.
	Congé avec étalement du revenu	S.O.	S.O.

	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum de 5 semaines et maximum de 3 mois • Étalement du revenu sur une période de 12 mois. <p>Régie par la Directive du Conseil du Trésor conformément à la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales.</p>		
Congé non payé pendant la perception de l'assurance-emploi (AE)			
	<p>Congé de maternité non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Indemnité de maternité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Congé parental non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC, et • Droit à l'option prolongée : 63 semaines consécutives au cours des 78 semaines <p>Indemnité parentale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Payable selon deux options : <ul style="list-style-type: none"> ○ 37 semaines à 93 % ou ○ 63 semaines à 55,8 % 	<p>Congé de maternité non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 semaines après la date de la fin de la grossesse • Délai de carence de 2 semaines • Si la ou le nouveau-né-e est hospitalisé-e, prolongation au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant <p>Indemnité de maternité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de carence avant et après le versement des prestations de l'AE : 93 % du taux de rémunération hebdomadaire • Chaque semaine de congé de maternité, 93 % du taux de rémunération hebdomadaire <p>Congé parental non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délai de carence de 2 semaines • 37 semaines consécutives au cours d'une période de 52 semaines • Le congé parental peut être pris à la discrétion du niveau délégué, en deux périodes. • Si le/la nouveau-né-e est hospitalisé-e, cette période peut être prolongée au plus tard 104 semaines après le jour où l'enfant est confié à la ou au membre. <p>Indemnité parentale :</p>	<p>Congé de maternité non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Indemnité de maternité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les MC. <p>Congé parental non payé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les EC. <p>Indemnité parentale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les EC.

		○ 93 % du taux de rémunération hebdomadaire	
	Congé pour proches aidants <ul style="list-style-type: none"> • Pendant qu'elle ou il reçoit des prestations d'assurance-emploi • Pour les prestations de compassion : 26 semaines • Pour les prestations pour proches aidants d'enfants : 35 semaines • Pour les prestations pour proches aidants d'adultes : 15 semaines 	S.O.	Congé pour raisons familiales <ul style="list-style-type: none"> • Même(s) que pour les EC.
Affectations intérimaires			
Affectations intérimaires	<ul style="list-style-type: none"> • La période de référence est d'au moins 3 jours consécutifs • Pas de limite pour la durée de l'affectation intérimaire • La rémunération d'intérim ouvre droit à pension 	<ul style="list-style-type: none"> • La période de référence est d'au moins 5 jours consécutifs • La durée de l'affectation intérimaire est limitée à 4 ou 6 mois à la fois, sous réserve des exigences linguistiques et à moins qu'une prolongation ne soit autorisée • La rémunération d'intérim n'ouvre pas droit à pension au titre du régime de retraite de la GRC 	<ul style="list-style-type: none"> • La période de référence est de : <ul style="list-style-type: none"> ○ 2 jours consécutifs en tant que gendarme, caporal·e, sergent·e, sergent·d'état-major, inspecteur·ice, sous-constable; ○ 5 jours consécutifs pour les membres autres que ceux-elles mentionné-es. • Pas de limite pour la durée de l'affectation intérimaire • La rémunération d'intérim n'ouvre pas droit à pension au titre du régime de retraite de la GRC
Taux de rémunération			
Appendice A Taux de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Négocié dans le cadre de la négociation collective (EC - CAPE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Même que EC 	<ul style="list-style-type: none"> • Négocié dans le cadre de la négociation collective (RM-FPN)