

## **ANNEXE "A"**

### **ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

#### **RÈGLEMENTS**

#### **CONSEIL NATIONAL D'ADMINISTRATION**

**(Tous les règlements sont pris en vertu de l'autorité et des pouvoirs que confèrent les Statuts de l'AFPC au CNA)**

**Le CNA peut adopter un règlement à la majorité simple. La modification ou l'abrogation d'un règlement exige cependant une majorité des deux tiers des voix.**

## TABLE DES MATIÈRES

N° du Règlement	Titre	Décrété	Amendé	Abrogé	Page
1	Nouveaux Éléments	15.12.67	29.01.71 27.09.73 04.02.09		6
2	Membres associés	01.02.68	26.05.71 25.09.86 29.05.91 04.02.09		8
3	Membres à vie	01.04.69	24.05.00 04.02.09		10
4	Transfert des jours de congé	24.01.70	31.05.75 01.06.83 29.01.87		12
5	Avis de motion sur les questions financières	29.09.70		04.02.09	14
<b>Nouveau</b>					
5	Droits et responsabilités des membres non cotisants	30.04.09			14
6	Fonds de secours	28.09.70	27.01.72 30.01.75 03.02.79 01.06.82 25.09.85 26.01.89 06.10.89 15.10.91 28.01.92 29.09.92 27.09.94 23.09.97 10.98 25.01.01 01.06.01 24.01.02 06.06.06 04.02.09 30.04.09		15

<b>N° du Règlement</b>	<b>Titre du Règlement</b>	<b>Décrété</b>	<b>Amendé</b>	<b>Abrogé</b>	<b>Page</b>
6A	Fonds de grève et de bien-être	22.05.90		04.02.09	20
6B	Gestion des fonds régionaux pour alléger les difficultés	27.09.94	23.09.97 26.09.02 20.01.03		20
7	Dépenses pour les membres du Conseil national d'administration	27.01.71	28.09.73 04.09.75 23.01.78 29.01.81 02.06.82 04.06.82 29.09.83 22.05.85 23.09.85 30.01.86 30.09.88 25.09.96 27.01.99 30.04.09		22
8	Amendement ou révocation des règlements	10.09.71	26.05.73	04.02.09	23
9	Scrutins de ratification	27.01.72		Visé par le Règlement 15	23
9A	Ratification des conventions	26.09.74		Visé par le Règlement 15	23
10	Scrutins sur la méthode de règlement des différends	27.01.72		Visé par le Règlement 15	23
11	Frais de déménagement	25.05.73		04.02.09	23
12	Règles de procédure aux réunions de l'AFPC	26.09.74	22.05.76 26.05.81 04.02.09		24

<b>N° du Règlement</b>	<b>Titre du Règlement</b>	<b>Décrété</b>	<b>Amendé</b>	<b>Abrogé</b>	<b>Page</b>
13	Membres honoraires	31.01.75			29
14	Répartition de l'avoir des membres	30.05.75		04.02.09	30
15	Processus de négociation collective de l'AFPC	29.05.75	22.05.76 26.05.77 26.09.79 01.02.80 29.05.80 27.09.81 28.01.82 27.09.83 24.09.85 28.03.87 04.88 22.05.90 29.01.92 30.03.92 03.02.95 31.01.96 27.01.99 25.01.01 22.05.02 29.07.02 10.12.08		31
15A	Paiement des dépenses à des membres désignés	29.01.85	22.05.90 30.03.92 27.05.93 29.07.02		74
16	Frais de déménagement des dirigeantes et dirigeants élus à temps plein du Centre de l'AFPC	29.01.77	27.09.95 25.01.01		76

<b>N° du Règlement</b>	<b>Titre du Règlement</b>	<b>Décrété</b>	<b>Amendé</b>	<b>Abrogé</b>	<b>Page</b>
17	Conditions d'emploi des dirigeantes et dirigeants élus du CEA	28.05.77	27.01.78 26.09.81 17.04.82 31.05.82 02.02.84 31.01.85 23.09.85 27.05.86 19.01.88 22.04.88 27.11.90 15.10.91 30.01.96 28.01.97 20.01.03 04.02.09		78
18	Responsabilités des directrices et directeurs nationaux	30.01.80		.05.09	85
19	Discipline des membres	02.06.83	03.02.84 01.10.87 22.05.90 29.05.91 01.03.93 27.05.93 15.04.97 21.05.98 29.04.03 08.06.04 .06.06		86
20	Accréditation d'une section locale de l'AFPC ou d'un syndicat provincial	03.06.88	29.05.96 21.05.98 04.02.09		94
21	Dépenses électorales de l'AFPC	25.09.96	.06.06		98
22	Association des retraité-e-s de l'AFPC	28.01.98			99
23	Imputabilité financière et opérations du comité permanent des finances	27.09.00	04.02.09		100

## **RÈGLEMENT 1**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 15<sup>e</sup> jour de décembre 1967

(Modifié le 29 janvier 1971)

(Modifié le 27 septembre 1973)

(Modifié le 4 février 2009)

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT L'AFFECTATION DE MEMBRES AUX NOUVEAUX ÉLÉMENTS**

1. Le présent Règlement peut être cité sous le titre Règlement régissant l'affectation de membres aux nouveaux Éléments, conformément à l'article 7 des Statuts de l'AFPC.
2. Le présent Règlement établit les normes et les règles régissant l'affectation de membres aux nouveaux Éléments.

#### **ADMINISTRATION**

3. Le CEA est responsable de la nomination d'un administrateur ou d'une administratrice\* chargé de la création de nouveaux Éléments.
4. L'administrateur ou l'administratrice présente périodiquement au CEA un rapport accompagné de copies de toutes les communications et données qui touchent à la création de nouveaux Éléments.

#### **PREUVE D'ADHÉSION**

5. Avant de procéder à la création d'un nouvel Éléments, le CEA s'assure que l'Éléments qui sera créé ne comptera pas moins de deux mille cinq cents (2 500) membres ou sinon satisfera autrement aux exigences du paragraphe 8(5) des Statuts.

#### **MODE D'ORGANISATION**

6. Sur réception de preuves satisfaisantes que les dispositions de l'article 5 ci-dessus sont respectées, le CEA pourra autoriser l'administrateur ou l'administratrice à procéder à la création du nouvel Éléments.
7. L'administrateur ou l'administratrice fait ensuite part de cette décision aux membres visés et les informe de la marche à suivre suivante :

\* administrateur ou administratrice (ou administrateurs, administratrices)

- a) un comité consultatif, dont les membres sont représentatifs des principaux services du nouvel Élément, est constitué. On consultera les membres de l'Exécutif national de tout Élément devant être transféré au nouvel Élément;
  - b) l'administrateur ou l'administratrice et le comité consultatif rédigeront l'ébauche de la structure organisationnelle, des Statuts et du budget du nouvel Élément;
  - c) les ébauches mentionnées à l'alinéa b) ci-dessus sont soumises à l'approbation du Comité exécutif de l'Alliance et présentées aux membres du nouvel Élément. L'adoption des Statuts par les membres établit le nouvel Élément.
8. Le budget proposé du nouvel Élément peut faire l'objet de discussions et peut être modifié au congrès de fondation.

### **TRANSFERT DES MEMBRES ET COTISATIONS**

9. Lorsque les membres ont approuvé les Statuts, tous les membres admissibles sont transférés au nouvel Élément.
10. L'administrateur ou l'administratrice surveille les affaires du nouvel Élément jusqu'à ce que, dans les six (6) mois suivant l'adoption du Règlement, le nouvel Élément ait pu prouver qu'il s'est acquitté des obligations de l'Élément ou des Éléments dissous et qu'il a payé toutes les dépenses de son congrès de fondation.
11. Une fois déduite la quote-part du Centre de l'AFPC, les cotisations de tous les membres admissibles sont versées dans un compte spécial et sont gérées par un administrateur désigné ou une administratrice désignée. Le compte spécial servira principalement à régler toutes les dépenses engagées par le nouvel Élément, y compris celles liées au congrès de fondation.
12. Après le congrès de fondation du nouvel Élément, l'administrateur ou l'administratrice présente au CEA un état vérifié du compte spécial ouvert comme il est stipulé à l'article 11 du présent Règlement ou, le cas échéant, la preuve exigée du nouvel Élément, en vertu de l'article 10 du présent Règlement.
13. Le Comité exécutif de l'Alliance, après s'être assuré que le compte est en règle, en autorise le transfert au nouvel Élément et recommande au CNA d'accorder une charte.

### **CONFLIT DE COMPÉTENCE**

14. Si, durant la création d'un nouvel Élément, il survient un conflit de compétence, la question est renvoyée au Comité exécutif de l'Alliance, qui en dispose conformément à l'article 27 des Statuts.

## **RÈGLEMENT 2**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 1<sup>er</sup> jour de février 1968  
(Modifié le 26 mai 1971)  
(Modifié le 25 septembre 1986)  
(Modifié le 29 mai 1991)  
(Modifié le 4 février 2009)

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LES MEMBRES ASSOCIÉS**

1. Dans le présent Règlement, l'acronyme « AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, les Éléments et les SLCD.
2. Un membre, autre qu'un membre à l'exception des dirigeantes et dirigeants à temps plein de l'AFPC, élus et rémunérés, peut se voir conférer le titre de membre associé de l'AFPC pendant toute période où il est :
  - a) en congé prolongé autorisé;
  - b) mis en disponibilité; ou
  - c) retraitéd'un employeur ayant des employées et employés représentés par l'AFPC.
3. Nonobstant les articles (2) et (3) du présent Règlement, et conformément au paragraphe 4(10) des Statuts de l'AFPC, l'employée ou l'employé qui est exclu parce qu'elle ou il exerce des fonctions confidentielles peut se voir conférer le titre de membre associé de l'AFPC, à condition que les cotisations syndicales applicables soient payées à l'avance tous les trois mois.
4. Toute personne qui n'est pas membre de l'AFPC mais qui fait partie de son personnel peut se voir conférer le titre de membre associé de l'AFPC.
5. Les membres associés, au sens des articles (3), (4) et (5) du présent Règlement,
  - a) n'ont pas le droit d'assister aux réunions de l'AFPC, sauf aux réunions tenues expressément pour étudier les questions concernant uniquement les droits et privilèges des membres associés;

- b) n'ont pas droit de vote;
- c) ne sont admissibles à aucune charge élue de l'AFPC;
- d) n'ont pas le droit d'être délégués à un congrès ou à une conférence de l'AFPC,
- e) ne sont pas admissibles au programme de dotation prioritaire de l'AFPC

mais ils ont tous les autres droits et privilèges que confère le titre de membre de l'AFPC.

6. Conformément aux dispositions des articles paragraphes (3), (4) et (5) du présent Règlement, le titre de membre associé peut être conféré uniquement lorsque le Centre de l'AFPC a reçu une demande à cet effet.
7. Les membres associés peuvent se voir remettre une carte de membre comme preuve de leur titre de membre de l'AFPC. Cette carte atteste que la personne est membre associé.

## RÈGLEMENT 3

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 1<sup>er</sup> jour d'avril 1969  
(Modifié le 24 mai 2000)  
(Modifié le 1<sup>er</sup> février 2005)  
(Modifié le 4 février 2009)

### RÈGLEMENT RÉGISSANT LE TITRE DE MEMBRE À VIE

Le paragraphe 4(7) des Statuts de l'AFPC stipule que :

*« C'est au CNA qu'il appartient de conférer le titre de membre à vie, dont il fixe lui-même les modalités d'attribution. »*

Le CNA adopte par les présentes le Règlement 3 qui régit dorénavant l'attribution du titre de membre à vie de l'AFPC.

1. L'Exécutif national d'un Élément ou l'Exécutif d'une SLCD peut proposer la candidature au titre de membre à vie de l'AFPC d'une ou d'un de ses membres ou dirigeantes ou dirigeants, qui a rendu des services exemplaires aux membres de l'AFPC.
2. Le CNA peut proposer la candidature au titre de membre à vie de l'AFPC d'une ou d'un de ses membres, actuel ou ancien, qui a rendu des services exemplaires aux membres de l'AFPC.
3. Le CNA examine les candidatures au titre de membre à vie. Dès qu'une candidature recueille les deux tiers (2/3) des voix des membres du Conseil, le titre de membre à vie est conféré à la personne proposée.
4. Le membre à vie de l'AFPC, qui est admissible au titre de membre ordinaire de l'AFPC, bénéficie de tous les droits et privilèges que lui vaut ce titre au sein des diverses composantes de l'AFPC.
5. La ou le membre à qui on a conféré le titre de membre à vie de l'AFPC voit son titre suspendu pour la durée de son emploi s'il exerce des fonctions de gestion ou des fonctions confidentielles, ou encore s'il lui est interdit de participer aux affaires d'un syndicat en raison de ses conditions d'emploi.
6. Le titre de membre à vie conféré dans les différentes composantes de l'AFPC, comme les conseils régionaux, les sections locales, les Éléments ou les conseils de région, n'est pas reconnu comme tel par l'AFPC, à moins d'avoir été approuvé par le CNA.

7. Normalement, le nombre de membres à vie de l'AFPC ne dépasse pas cinquante (50), sauf en vertu des dispositions du paragraphe 4(8) des Statuts de l'AFPC.
8. C'est au Centre de l'AFPC qu'il revient de dresser la liste des membres à vie de l'AFPC et de tenir cette liste à jour.
9. Un membre à vie de l'AFPC n'est pas tenu de verser de cotisations.

# **LE PRÉSENT RÈGLEMENT SERA RÉVISÉ D'ICI LE CONGRÈS 2012 DE L'AFPC.**

## **RÈGLEMENT 4**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Décrété ce 24<sup>e</sup> jour de janvier 1970  
(Amendé le 31 mai 1975)  
(Amendé le 1<sup>er</sup> juin 1983)  
(Amendé le 29 janvier 1987)

### **RÈGLEMENT CONCERNANT LE TRANSFERT DES JOURS DE CONGÉ**

1. Le présent règlement a pour titre « Règlement concernant le transfert des jours de congé ».
2. Dans le présent règlement, le terme « employée et employé » désigne tous les employées et employés à temps plein du Centre de l'AFPC et tous les employées et employés à temps plein d'un Élément de l'AFPC.
3. Dans le présent règlement, le terme « congé » désigne :
  - (a) un congé spécial;
  - (b) un congé de maladie;
  - (c) un congé d'ancienneté; et
  - (d) le droit à l'indemnité de départ.

Les expressions « congé spécial », « congé de maladie », et « droit à l'indemnité de départ », ont le même sens que dans les conventions collectives négociées entre les syndicats des membres du personnel et l'AFPC. «Congé d'ancienneté» a le sens qui lui est prêté dans la convention collective du Conseil du Trésor pour un groupe similaire ou, à défaut de convention collective, tel qu'il est défini dans les règlements ou les directives du Conseil du Trésor.

4. Lorsqu'un employé ou une employée met fin à son emploi au sein d'un Élément et, dans la semaine qui suit, entre au service du Centre de l'AFPC, il ou elle garde à son crédit au Centre tous les congés qu'il ou elle a accumulés avec l'Élément, pourvu qu'ils soient justifiables aux yeux de l'AFPC.
5. Ces congés non utilisés sont portés au crédit de l'employée et employé dans les dossiers du Centre de l'AFPC et sont considérés comme s'ils avaient été acquis au service du Centre de l'AFPC, à toutes fins utiles.

6. L'indemnité de départ à laquelle l'employée et l'employé a droit est calculée par l'Élément d'après la convention collective applicable entre le Centre de l'AFPC et le syndicat des membres du personnel approprié, en usage. Un chèque est établi à l'ordre du Centre de l'AFPC au moment prévu par les dispositions de cette convention collective. Dans les cas où l'employée ou l'employé en question quitte subséquemment l'emploi au Centre de l'AFPC, n'a pas droit à l'indemnité de départ et ne recommence pas un emploi auprès d'un autre Élément, le montant de l'indemnité de départ est retourné, sans intérêt, à l'Élément ou aux Éléments d'origine.
7. Les dispositions du présent règlement s'appliquent, mutatis mutandis, lorsque l'employée ou l'employé quitte l'emploi au Centre de l'AFPC et, au cours de la semaine subséquente, entre au service d'un Élément de l'AFPC.

## RÈGLEMENT 5

### RÈGLEMENT RÉGISSANT LA PRÉSENTATION D'UN AVIS DE MOTION RELATIVEMENT À DES QUESTIONS FINANCIÈRES AUXQUELLES DOIT DONNER SUITE LE CNA

**ABROGÉ – Le 4 février 2009**

### NOUVEAU RÈGLEMENT 5

Adopté ce 30<sup>e</sup> jour d'avril 2009

### RÈGLEMENT PRÉCISANT LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES NON COTISANTS AUX TERMES DES ALINÉAS 4(2)e) ET f) DES STATUTS DE L'AFPC

#### **A. Responsabilités :**

Afin de demeurer membre en règle, un membre défini aux alinéas 4(2)e) et f) doit informer, par écrit, la présidente nationale ou le président national de l'AFPC de son désir de demeurer membre en règle et, un membre défini à l'alinéa (2)f) doit informer la présidente nationale ou le président national de l'AFPC de la date probable de son retour au travail.

#### **B. Droits :**

Un membre défini à l'alinéa 4(2) f) a tous les droits et privilèges conférés aux membres de l'AFPC sauf que, à moins d'y être autorisé à la suite d'une motion adoptée par le CEA, il ne peut être élu à une charge au sein de l'AFPC ni être délégué à une conférence ou à un congrès de l'AFPC.

#### **C. Restrictions :**

Un membre autorisé à demeurer membre en règle en vertu de l'alinéa 4(2)f) cessera d'être membre en règle trente mois après le début de son congé non payé, à moins que son statut de membre en règle soit prolongé à la suite d'une motion adoptée par le CNA.

## **RÈGLEMENT 6**

### **AFPC**

Adopté ce 28<sup>e</sup> jour de septembre 1970

(Modifié le 27 janvier 1972)

(Modifié le 30 janvier 1975)

(Modifié le 3 février 1979)

(Modifié le 1<sup>er</sup> juin 1982)

(Modifié le 25 septembre 1985)

(Modifié le 26 janvier 1989)

(Modifié le 6 octobre 1989)

(Modifié le 15 octobre 1991)

(Modifié le 28 janvier 1992)

(Modifié le 29 septembre 1992)

(Modifié le 27 septembre 1994)

(Modifié le 23 septembre 1997)

(Modifié en octobre 1998)

(Modifié le 25 janvier 2001)

(Modifié le 1<sup>er</sup> juin 2001)

(Modifié le 24 janvier 2002)

(Modifié en mai 2003)

(Modifié en juin 2006)

(Modifié le 4 février 2009)

(Modifié le 30 avril 2009)

### **FONDS DE GRÈVE**

#### **1. Barème des indemnités en cas de grève**

- a) La période ouvrant droit aux indemnités commence dès la première journée de grève. Ces indemnités sont versées avec effet rétroactif d'après les listes de présence fournies par les sections locales et les succursales pour toutes les périodes complètes pendant lesquelles les membres ont participé à la grève : 100 \$ par jour jusqu'à concurrence de 500 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent dans les trois territoires du Nord, et 75 \$ par jour jusqu'à concurrence de 375 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent ailleurs au Canada pour la durée autorisée de la grève, conformément à la procédure de grève de l'AFPC.
- b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, dans le cas d'un membre qui travaille habituellement moins de 20 heures par semaine, qui participe à la grève : 70 \$ par jour jusqu'à concurrence de 350 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent dans les trois territoires du Nord, et 53 \$ par jour jusqu'à concurrence de 265 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent ailleurs au Canada pour la durée autorisée de la grève, conformément à la procédure de grève de l'AFPC.

- c) Nonobstant les dispositions des alinéas a) et b) ci-dessus, le CEA peut autoriser le versement d'indemnités de grève de 100 \$ par jour jusqu'à concurrence de 700 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent dans les trois territoires du Nord, et de 75 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 525 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent ailleurs au Canada ou, dans le cas de l'alinéa b) 70 \$ par jour jusqu'à concurrence de 490 \$ par semaine civile dans le cas des membres qui travaillent dans les trois territoires du Nord, et 53 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 371 \$ par semaine civile, dans le cas des membres qui travaillent ailleurs au Canada, dans une situation où les membres sont tenus par l'horaire de faire du piquetage sept jours par semaine.
- d) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, le CEA peut recommander au comité du Fonds de grève de verser des indemnités aux membres qui participent à n'importe quelle activité dont peut décider de temps à autre le CEA ou le CNA. Le montant de ces indemnités est celui que détermine le CEA dans chaque cas après avoir pris connaissance des circonstances et de la nature de l'activité. L'activité en question doit avoir été approuvée au préalable par le CEA ou par le CNA et avoir été autorisée par la présidence nationale. Sauf en ce qui concerne les indemnités relatives aux grèves stratégiques, on ne peut invoquer le présent alinéa pour augmenter les indemnités de grève prévues aux alinéas 1a), b) et c).
- e) Nonobstant les alinéas 1a), b) et c), le CEA peut approuver une grève stratégique à raison de 60 % du salaire brut des membres pour une période de deux semaines à compter du début de la grève, pourvu que le comité de coordination de la stratégie de grève (CCSG) démontre qu'une grève stratégique peut bel et bien porter un coup aux activités de l'employeur et à condition que pas plus de 10 % des membres de l'unité de négociation touchent des indemnités de grève stratégique. Les indemnités de grève versées durant une grève stratégique sont payées à compter du premier jour de grève. Toute prolongation d'une grève stratégique ou tout dépassement de la barre de 10 % des membres qui touchent des indemnités de grève stratégique doit être approuvé au préalable par le CEA ou le CNA et doit être autorisé par la présidence nationale.
- f) Nonobstant l'alinéa e), dans le cas des petites sections locales chez des employeurs distincts, le CEA peut approuver une grève stratégique à raison de 60 % du salaire brut des membres pour une période de deux semaines à compter du début de la grève, pourvu que le comité de coordination de la stratégie démontre qu'une grève stratégique puisse bel et bien porter un coup aux activités de l'employeur et à condition que pas plus de 25 % des membres de l'unité de négociation touchent des indemnités de grève stratégique. Les indemnités de grève versées durant une grève stratégique sont payées à compter du premier jour de grève. Toute prolongation d'une grève stratégique ou tout dépassement de la barre de 25 % des membres qui touchent des indemnités de grève stratégique doit être approuvé au préalable par le CEA ou le CNA et doit être autorisé par la présidence nationale.

- g) Durant une grève des membres de l'AFPC, l'AFPC rembourse à l'employeur les primes d'avantages sociaux, déterminées par le CEA dans chaque cas, afin de maintenir en vigueur les régimes d'assurance.

## **2. Définitions**

- a) Pour les besoins du présent Fonds et sous réserve de toutes les dispositions afférentes, est considéré comme membre tout membre d'une unité de négociation ordinairement désigné sous le nom de cotisante ou cotisant Rand et qui signe une demande d'adhésion avec l'AFPC.
- b) Seuls les membres dont le nom figure sur la liste de paye des employés actifs de l'employeur avec lequel l'agent négociateur a un différend ont droit aux indemnités.
- c) Nonobstant ce qui précède, tout membre du personnel qui verse sa paye au Fonds de grève de l'AFPC, ou tout membre de l'AFPC qui n'appartient pas à l'unité ou aux unités de négociation en grève et qui prend un congé non payé pour appuyer activement la grève, a droit aux indemnités de grève. Cette nouvelle disposition entre en vigueur le 9 septembre 1991.

## **3. Dispositions limitatives**

Le Fonds de grève est géré par le Centre de l'AFPC.

### **a) Fonds de grève (Administration)**

Sous réserve de la recommandation du comité du Fonds de grève et de l'approbation du CNA, le Fonds de grève peut servir à acquitter, entre autres, les coûts du secrétariat national de grève; le coût d'ajouts apportés à un réseau national de communications; les dépenses se rapportant aux réunions des comités de grève au secrétariat national ; le coût de la diffusion, par le Centre de l'AFPC, de matériel publicitaire et autres publications se rapportant à la grève; les honoraires de conseillères ou de conseillers juridiques et d'expertes-conseils ou d'experts-conseils; les frais d'audiences par un tiers ou d'activités liées à une grève autorisée ou un lock-out, qui ne seraient pas normalement prévus dans les postes budgétaires ordinaires. Les dépenses imputées à ce compte pour acquitter les frais d'un tiers se limitent aux dépenses engagées en sus des dépenses normales de la négociation collective, déterminées par le comité du Fonds de grève.

### **b) Fonds de grève (Indemnités de grève)**

Tant qu'il y a de l'argent dans le compte du Fonds de grève, les indemnités de grève sont versées, de droit, à l'ensemble des participantes et participants admissibles à une grève légale et autorisée, définie dans le présent Règlement.

- c) Les traitements des employées et des employés à temps plein ou des dirigeantes et dirigeants de l'AFPC ne seront en aucun temps imputés au compte du Fonds de grève.

#### **4. Droit aux indemnités**

- a) Les membres qui ont droit aux indemnités sont ceux qui participent à une grève légale et autorisée.
- b) Les membres ou leurs représentantes ou représentants qui engagent des dépenses supérieures aux dépenses normales de la négociation collective en lien avec l'intervention autorisée d'un tiers ont droit au remboursement de leurs dépenses payées sur le Fonds.
- c) Afin de conserver leur admissibilité aux indemnités en temps de grève, les membres sont tenus de s'acquitter, pendant au moins quatre (4) heures chaque jour, de certaines tâches que leur attribuent les dirigeantes ou dirigeants dûment reconnus, à moins d'avis contraire du CEA. Dans certaines situations de grève, les membres pourraient devoir exécuter des tâches durant leur journée de travail normale. Le membre qui se soustrait à ces tâches perd les indemnités pour chaque journée d'absence non motivée.

#### **5. Impossibilité de bénéficier des indemnités en cas de grève**

Les membres n'ont pas droit aux indemnités dans les circonstances suivantes :

- a) Les membres qui sont sans travail ou en disponibilité au début de la grève.
- b) Les membres qui sont en congé annuel, en congé de maladie ou en congé pour accident de travail, qui touchent des indemnités d'accident du travail ou qui bénéficient d'autres congés payés.

#### **6. Administration**

- a) Le Fonds de grève est géré par le comité du Fonds de grève, qui se compose de la présidence nationale de l'AFPC, d'une ou d'un VPER de l'AFPC et de trois autres membres élus par le CNA.
- b) Le Fonds de grève fait l'objet d'un compte de l'AFPC distinct.
- c) Tout l'argent contenu dans le Fonds doit être investi conformément aux lois de l'Ontario applicables aux fiduciaires.

- d) Avant chaque réunion ordinaire du CNA, la ou le chef de la Direction des finances de l'AFPC soumet aux membres du comité du Fonds de grève un rapport décrivant l'état du Fonds, les placements réalisés, ainsi que les décaissements effectués depuis le rapport précédent.
- e) Tous les décaissements à des fins administratives doivent être approuvés par la majorité des membres du comité, à la suite de quoi la présidence du comité a le pouvoir de donner à la ou au chef de la Direction des finances de l'AFPC les directives nécessaires pour que des sommes soient virées du Fonds de grève au Fonds général, selon les indications données par le comité.
- f) La présidence du comité du Fonds de grève est la présidente nationale ou le président national de l'AFPC et elle a le pouvoir de convoquer les réunions qu'elle estime nécessaires, ou à la demande de la majorité des membres du comité.
- g) La présidence du comité fait rapport sur les activités du Fonds à chaque réunion ordinaire du CNA de l'AFPC.

## **7. Modalités de paiement**

- a) Après que l'agent négociateur a lancé un ordre de grève, la ou le chef de la Direction des finances voit à virer des sommes du Fonds de grève à des comptes spéciaux constitués aux seules fins du paiement des indemnités de grève.

Tout retrait effectué sur ces comptes spéciaux nécessite deux signatures, approuvées par le CEA. Chaque membre en grève doit s'acquitter des tâches qui lui ont été attribuées pour avoir droit aux indemnités et doit attester la réception des indemnités de la manière prescrite par le comité du Fonds de grève.

- b) Au terme de la grève, la coordonnatrice régionale ou le coordonnateur régional de la grève, par l'intermédiaire de la coordonnatrice nationale ou du coordonnateur national de la grève, présente à la ou au chef de la Direction des finances un rapport détaillé de tous les décaissements qu'elle ou il a effectués, étayés par des preuves que les personnes figurant chaque semaine sur la liste nominative avaient droit aux sommes qui leur étaient allouées par la coordonnatrice ou le coordonnateur de grève, et qu'elles les ont touchées, en conformité avec les méthodes prescrites.

## **8. Autres indemnités**

D'autres dépenses inhabituelles liées à la négociation collective et soumises au comité par le CEA peuvent être payées sur la recommandation du comité et avec l'approbation du CNA.

## **RÈGLEMENT 6A**

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LES FONDS DE GRÈVE ET DE BIEN-ÊTRE**

**ABROGÉ – Le 4 février 2009**

## **RÈGLEMENT 6B**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 27<sup>e</sup> jour de septembre 1994  
(Modifié le 26 septembre 2002)  
(Modifié le 20 janvier 2003)  
(Modifié en mai 2003)  
(Modifié le 4 février 2009)

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LA GESTION DES FONDS RÉGIONAUX POUR ALLÉGER LES DIFFICULTÉS**

#### **A. OBJET**

Le Fonds régional pour alléger les difficultés a pour objet d'apporter une aide d'urgence, entre autres pour répondre à des besoins urgents de nourriture et d'abri, aux membres qui éprouvent ou qui ont éprouvé des difficultés financières parce qu'ils étaient en grève ou parce qu'ils ont respecté une ligne de piquetage, ce qui les a empêchés de rentrer au travail. Ce fonds n'a pas pour objet de constituer une source d'indemnités de grève supplémentaires.

#### **B. MARCHE À SUIVRE – GÉNÉRALITÉS**

1. Chaque VPER mettra sur pied un comité régional pour alléger les difficultés. Ce comité, constitué d'au moins trois membres, est chargé de se réunir au besoin pour évaluer les demandes d'aide d'urgence par suite d'une grève et faire des recommandations au VPER.
2. Les personnes qui demandent de l'aide doivent signaler au comité régional pour alléger les difficultés l'aide d'urgence obtenue d'autres sources. Le comité tiendra compte de cette aide dans ses recommandations.
3. La ou le VPER gère le Fonds pour alléger les difficultés comme un compte distinct établi dans la région.

4. Les comités régionaux pour alléger les difficultés conservent des dossiers administratifs à jour, que le VPER ou un représentant du personnel de l'AFPC autorisé par le CEA pourra consulter. La confidentialité des personnes qui demandent de l'aide d'urgence est respectée en tout temps.

### **C. MARCHÉ À SUIVRE - FINANCES**

1. Conformément aux paragraphes 24(7) et (9) des Statuts de l'AFPC, l'argent versé par les membres sera remis au Centre de l'AFPC.
2. Le Centre de l'AFPC tiendra un registre des sommes reçues, par région et remettra ses sommes aux régions. Les sommes conservées dans les régions, doivent être dépensées conformément aux exigences énoncées à la Section B (Marché à suivre – Généralités).
3. Dans les 90 jours suivant la fin de chaque année civile, la ou le VPER remet à la présidence nationale des états financiers ou un rapport détaillé faisant état de l'argent reçu et dépensé.

### **D. PROCÉDURE D'APPEL**

1. Un membre mécontent d'une décision d'un comité régional du Fonds pour alléger les difficultés peut interjeter appel de la décision par écrit auprès du ou de la VPER. L'appel doit renfermer tous les renseignements pertinents déjà soumis au comité régional du Fonds pour alléger les difficultés.
2. Un comité constitué de trois dirigeants ou dirigeantes du CEA qui n'ont pas été associés à la décision examine la documentation présentée par le membre ainsi que les motifs de la décision rendue par le comité régional du Fonds pour alléger les difficultés. Les membres de ce comité décident ensuite si la décision était appropriée dans les circonstances. Ils n'interrogent habituellement ni l'appelante ou l'appelant, ni les personnes qui représentent l'organe décisionnel (comité régional du Fonds pour alléger les difficultés), mais ils ont le pouvoir de le faire s'ils ont besoin de précisions.
3. Le comité d'appel rend compte de ses conclusions à la présidence nationale de l'AFPC, qui informe ensuite le membre des résultats de la procédure d'appel.

## **RÈGLEMENT 7**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 27<sup>e</sup> jour de janvier 1971

(Modifié le 28 septembre 1973)

(Modifié le 4 septembre 1975)

(Modifié le 23 janvier 1978)

(Modifié le 29 janvier 1981)

(Modifié les 2 et 4 juin 1982)

(Modifié le 29 septembre 1983)

(Modifié le 22 mai 1985)

(Modifié le 23 septembre 1985)

(Modifié le 30 janvier 1986)

(Modifié le 30 septembre 1988)

(Modifié le 25 septembre 1996)

(Modifié le 27 janvier 1999)

(Modifié le 30 avril 2009)

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LES DÉPENSES DES MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL D'ADMINISTRATION**

1. Le présent Règlement peut être cité sous le titre « Règlement régissant les dépenses des membres du CNA », conformément à l'article 24 des Statuts.
2. Lorsqu'un membre du CNA est autorisé à s'occuper des affaires de l'AFPC pendant un jour de repos ou un jour férié, il a droit au remboursement des dépenses conformément à la Politique sur les voyages de l'AFPC; il a également le droit d'être rémunéré au taux précisé dans la convention collective applicable à hauteur du montant de sa rémunération normale d'une journée.

**RÈGLEMENT 8**

**RÈGLEMENT RÉGISSANT LA MODIFICATION OU L'ABROGATION DES  
RÈGLEMENTS ADOPTÉS PAR LE CONSEIL**

**ABROGÉ – Le 4 février 2009**

**RÈGLEMENT 9**

**VOTES DE RATIFICATION**

**ABROGÉ PUISQU'IL EST VISÉ PAR LE RÈGLEMENT 15**

**RÈGLEMENT 9A**

**RATIFICATION DES CONVENTIONS DES SECTIONS LOCALES RÉGIÉS PAR LE  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL, LE CODE DU TRAVAIL DU CONSEIL DES  
PREMIERS MINISTRES DES MARITIMES ET LA LOI DES SYNDICATS DE LA  
NOUVELLE-ÉCOSSE**

**ABROGÉ PUISQU'IL EST VISÉ PAR LE RÈGLEMENT 15**

**RÈGLEMENT 10**

**VOTE SUR LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

**ABROGÉ PUISQU'IL EST VISÉ PAR LE RÈGLEMENT 15**

**RÈGLEMENT 11**

**RÈGLEMENT SUR LES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT DES NOUVEAUX  
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS**

**ABROGÉ – Le 4 février 2009**

## **RÈGLEMENT 12**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Décrété ce 26<sup>e</sup> jour de septembre 1974

(Amendé le 22 mai 1976)

(Amendé le 26 mai 1981)

(Amendé octobre 2010)

### **RÈGLEMENT VISANT L'ÉTABLISSEMENT DE RÈGLES DE PROCÉDURES APPLICABLES AUX RÉUNIONS DE L'AFPC**

1. Le président ou la présidente, ou en son absence ou sur sa délégation, un vice-président ou une vice-présidente, occupe le fauteuil au moment prévu et préside toutes les séances.
2. L'horaire des réunions de l'Alliance de la Fonction publique du Canada est déterminé par les règlements ou les Statuts afférents. À défaut de tels Statuts ou règlements, l'horaire des séances est établi par l'assemblée à la recommandation du président ou de la présidente.
3. Tout membre qui souhaite prendre la parole doit lever la main ou utiliser un des microphones disposés à cette fin. Lorsque la présidence lui accorde la parole, le membre décline ses nom et prénom, le nom de l'organisme qu'il ou elle représente, précise la raison de son intervention et s'en tient à la question qui est en cause.
4. L'intervention ne doit pas dépasser trois (3) minutes.
5. Tout membre n'a droit qu'à une seule intervention sur un sujet tant que n'auront pu s'exprimer tous ceux et toutes celles qui auront demandé la parole.
6. Aucun membre ne peut interrompre un autre membre sauf pour invoquer le règlement ou poser une question de privilège.
7. À la demande de la présidence, un membre rappelé à l'ordre doit reprendre sa place jusqu'à ce que la présidence ait rendu une décision à ce sujet.
8. Si le membre persiste dans son comportement antiparlementaire, la présidence le signale et soumet sa conduite au jugement de l'assemblée. Dans ce cas, le membre visé doit s'expliquer et se retirer. L'assemblée détermine ensuite les mesures à prendre.

9. (a) Lorsque la « question préalable » est proposée et appuyée, aucune autre délibération relative à une motion principale ou à un amendement, à cette motion ne peut avoir lieu. La présidence doit immédiatement mettre aux voix la motion de la question préalable. Si les membres, à la majorité des deux tiers des voix exprimées, votent pour que la « question soit posée », la motion ou l'amendement est mis aux voix sans autre délibération. Si la motion pour poser la question préalable ne recueille pas la majorité des deux tiers des voix exprimées, le débat reprend sur la motion ou sur l'amendement à la motion.
- (b) Si la motion sur la question préalable n'est pas adoptée, elle ne peut être présentée une seconde fois tant que n'auront pu s'exprimer au moins trois (3) membres qui auront demandé la parole.
- (c) La question préalable ne peut être posée par une personne qui s'est déjà prononcée sur la motion ou sur l'amendement à la motion.
- 10.(a) Toute motion ou tout amendement à une motion peut faire l'objet d'un amendement, pourvu que celui-ci se rapporte expressément au sujet et qu'il n'ait pas pour effet d'annuler tout simplement la motion. Lorsqu'un deuxième amendement a été proposé et appuyé, la présidence ne peut accepter d'autres amendements avant qu'on ait disposé du deuxième amendement.
- (b) Les amendements sont toujours mis aux voix par ordre inverse de présentation. C'est-à-dire qu'il faut d'abord disposer du deuxième amendement, puis du premier amendement, avant de mettre la motion principale aux voix. Il faut toujours mettre aux voix la motion principale, que les amendements aient été adoptés ou non.
11. Tout membre peut contester une décision de la présidence pourvu que sa motion de contestation soit appuyée. À moins que le membre et la présidence aient l'intention d'exposer les motifs de leur décision ou contestation, la présidence met immédiatement et sans délibération aux voix la motion de contestation en posant la question suivante : « La décision de la présidence est-elle maintenue? ». La présidence n'est pas tenue d'accepter la contestation s'il s'agit d'une question de fait ou du cadre réglementaire.
12. En cas de partage des voix sur toute question autre que l'élection des dirigeantes et dirigeants, la présidence peut déposer une voix prépondérante. Il ou elle ne participe à aucune délibération à moins de quitter le fauteuil. Ayant quitté le fauteuil, il ou elle ne peut y retourner avant qu'on ait rendu une décision sur la question en cause.
- 13.(a) Les comités peuvent combiner des résolutions, rédiger une résolution mixte ou une déclaration de principes sous forme de synthèse de la question à examiner.

- (b) L'assemblée ne peut amender les recommandations des comités. Elle peut toutefois proposer une motion de renvoi aux comités aux fins de réexamen accompagnée de ses instructions et directives.
  - (c) Les comités ne peuvent siéger durant une séance plénière sans l'assentiment de la majorité des membres.
  - (d) Lorsque les comités proposent des recommandations sur des motions, les membres votent sur la recommandation d'adoption ou de rejet proposée par les comités et non sur le fond de la motion. Lorsqu'il ou elle présente les recommandations du comité à l'assemblée, le président ou la présidente du comité propose une motion rédigée en ces termes : « Appuyé par (nom du vice-président ou de la vice-présidente du comité), je propose l'adoption (ou le rejet) de la résolution n<sup>o</sup>... ».
14. Une motion de renvoi doit être appuyée mais ne peut être débattue. La proposeuse ou le proposeur peut toutefois faire part des raisons d'un tel renvoi. Une motion de renvoi doit renfermer les instructions données au comité ou au dirigeant ou à la dirigeante auquel la motion est renvoyée.
  15. L'adoption d'un rapport, lorsqu'il est adopté, équivaut à la décision de l'assemblée qui l'a adopté.
  16. Ces motions sont recevables en tout temps et dans l'ordre de préséance indiqué:
    - a) Levée de la séance (non débattable)
    - b) Suspension de la séance (non débattable)
    - c) Question de privilège (la présidence doit rendre sa décision immédiatement avant de poursuivre les délibérations)
    - d) Appel au règlement (la présidence doit rendre sa décision immédiatement avant de poursuivre les délibérations)
    - e) Dépôt (non débattable; la proposeuse ou le proposeur peut toutefois en donner les raisons)
    - f) Demande de la question préalable (non débattable)
    - g) Renvoi à un moment ultérieur (non débattable; la proposeuse ou le proposeur peut toutefois en donner les raisons)

Les motions de levée, de suspension, de dépôt ou de renvoi ne peuvent être proposées une deuxième fois tant que l'assemblée n'a pas disposé d'une autre question à l'ordre du jour.

17. Une motion peut être reconsidérée à condition que les personnes qui proposent et appuient aient voté avec la majorité, et que l'avis de motion de reconsidération ait été donné au cours de la séance précédente. La motion de reconsidération n'est adoptée que si elle recueille une majorité des deux tiers des voix.

- 18.(a) La présidence peut ordonner un vote par assis et levé si le résultat d'un vote de vive voix ou d'un vote à mains levées n'est pas clair ou n'est pas concluant.
- (b) Tout membre peut demander la tenue d'un vote par assis et levé s'il remet en question le résultat d'un vote de vive voix ou d'un vote à mains levées annoncé par la présidence. Celle-ci doit alors ordonner un vote par assis et levé.
- (c) Un scrutin secret est tenu uniquement dans le cas d'une motion de fond, à la demande d'un tiers des membres présents.
- (d) La mise aux voix, au scrutin secret, d'une motion de procédure ou d'une motion dilatoire, n'est permise que dans un seul cas : lorsqu'on aura d'abord disposé au scrutin secret de la question originale, on pourra disposer au scrutin secret de la motion de reconsidération.
- (e) Toute demande de scrutin secret est irrecevable lorsque la présidence a mis la motion aux voix.
- (f) Lorsqu'un vote par assis et levé, ou un scrutin secret, a été ordonné, aucune levée de la séance ni aucune suspension de la séance ne peut être proposée tant que les résultats du scrutin n'ont pas été publiés. La présidence doit officiellement annoncer le nombre de voix affirmatives et de voix négatives exprimées.
19. Lorsque la présidence a ordonné de procéder à un vote par assis et levé, ou par scrutin secret, personne, sauf avec la permission de la présidence, ne peut pénétrer dans la salle ou en sortir avant que n'ait été publié le résultat du vote.
20. Ne sont admis dans la salle, au cours des délibérations, que les membres accrédités de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ainsi que le personnel autorisé et les conférencières et conférenciers invités.
21. Un tiers des membres présents à la réunion peuvent demander et exiger un vote consigné. Lorsque la présidence est saisi d'une telle demande, il ou elle voit à la tenue de l'appel nominal et consigne le nom des membres qui voteront dans l'affirmative et dans la négative.
- 22.(a) Les propositions et les autres questions soumises après le délai d'inscription à l'ordre du jour sont renvoyées à l'assemblée et sont considérées comme résolutions de dernière heure. L'assemblée peut les renvoyer au dirigeant ou à la dirigeante ou au comité approprié.
- (b) Les résolutions de dernière heure jugées urgentes par la présidence peuvent être débattues à tout moment. Cependant, celles qui ne sont pas jugées urgentes ne sont débattues que lorsque l'assemblée aura épuisé toutes les questions à l'ordre du jour.

23. Toutes les motions qui engagent des dépenses sont soumises par écrit et, de même que toutes les résolutions et amendements afférents. Le comité compétent ou le dirigeant ou la dirigeante responsable des finances doit établir le coût de ces motions avant qu'elles ne soient mises aux voix.
24. Une motion de limitation du débat est recevable dès qu'elle est présentée par la présidence. Cette motion doit être proposée et appuyée et n'est pas débattable. Une motion de limitation du débat peut limiter le nombre et la durée des interventions, et la motion doit être formulée à cet effet. La motion est adoptée à la majorité des deux tiers des voix.
25. L'élection des dirigeantes et dirigeants se déroule conformément aux Statuts de l'AFPC.
26. Lorsqu'il ou elle demande d'autres mises en candidature de l'assemblée, le président ou la présidente du comité des candidatures déclare les mises en candidature closes lorsqu'il ou elle aura posé trois fois la question : « Y a-t-il d'autres mises en candidature? » sans qu'il y ait eu de réponse.
27. Après chaque tour de scrutin, le président ou la présidente du comité des candidatures annonce :
  - (a) le nombre total de voix exprimées;
  - (b) le nombre de bulletins nuls, s'il y a lieu;
  - (c) le nombre nécessaire de voix à l'élection d'un candidat ou d'une candidate (nombre de voix exprimées moins le nombre de bulletins nuls, multiplié par 50 % et arrondi au nombre entier le plus élevé);
  - (d) le nombre de bulletins en faveur de chaque candidat ou candidate.
28. Chaque candidat ou candidate à une charge peut nommer un scrutateur ou une scrutatrice qui a le droit d'observer toutes les étapes de l'élection ainsi que le dépouillement des bulletins pour la charge en cause.
29. Dans le cas d'une décision vivement contestée, un membre peut exiger un nouveau dépouillement du scrutin. Si le président ou la présidente du comité des candidatures refuse le nouveau dépouillement, on pourra en appeler de sa décision, comme on peut en appeler de la décision de la présidence d'assemblée.
30. Le quorum est déterminé conformément aux Statuts ou aux règlements applicables à l'organisme siégeant.
31. Les règles de procédure de Bourinot s'appliquent à toutes les autres questions que ne prévoient pas les présentes règles ou les Statuts de l'AFPC.

**LE PRÉSENT RÈGLEMENT SERA SOUMIS AU CNA AFIN D'ÊTRE RÉFÉRÉ AU COMITÉ DES STATUTS DU CONGRÈS 2012.**

**RÈGLEMENT 13**

**Alliance de la Fonction publique du Canada**  
(Décrété ce 31<sup>e</sup> jour de janvier 1975)

**MEMBRES HONORAIRES**

1. Les candidates et candidats au titre de membre honoraire doivent avoir pris leur congé de retraite de la fonction publique.
2. L'Exécutif national d'un Élément ou le CNA peut proposer la candidature au titre de membre honoraire de l'AFPC, de tout membre qui aura rendu des services éminents à l'AFPC.
3. On entend, par les mots « services éminents rendus à l'AFPC », les services d'une importance exceptionnelle rendus en une seule occasion ou encore les services émérites rendus au cours d'une certaine période; et, dans ces cas, les services auront été rendus à tout palier de l'organisation prise dans son ensemble, mais les services ainsi rendus devront de plus avoir profité à des secteurs de l'organisation autres que l'Élément dont le candidat ou la candidate était membre.
4. Toutes les candidatures sont proposées de la manière et sur la formule prescrite à ces fins par le CNA.
5. Un formulaire distinct est soumis pour chaque candidate et candidat.
6. Toutes les mises en candidature sont adressées au Centre de l'AFPC.
7. Les candidatures au titre de membre honoraire de l'AFPC sont renvoyées au comité permanent des récompenses et des titres honorifiques; ce comité permanent examine toutes les candidatures et soumet ses recommandations pertinentes au Conseil.
8. Toutes les décisions relatives à l'octroi du titre de membre honoraire de l'AFPC exigent, en toute circonstance, une majorité des deux tiers (2/3) des voix, au scrutin secret, du CNA réuni en séance ordinaire.
9. Une carte d'identité et une plaque distinctive de membre honoraire sont remises à tous les candidates et candidats dont la candidature a été approuvée par le CNA.

**RÈGLEMENT 14**

**RÈGLEMENT SUR LA RÉPARTITION DE L'AVOIR DES MEMBRES AUX NOUVEAUX  
ÉLÉMENTS**

**ABROGÉ – Le 4 février 2009**

## RÈGLEMENT 15

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 29<sup>e</sup> jour de mai 1975  
(Modifié le 22 mai 1976 et le 26 mai 1977)  
(Modifié le 26 septembre 1979)  
(Modifié le 1<sup>er</sup> février 1980)  
(Modifié le 29 mai 1980)  
(Modifié le 27 septembre 1981)  
(Modifié le 28 janvier 1982)  
(Modifié le 27 septembre 1983)  
(Modifié le 24 septembre 1985)  
(Modifié le 28 mars 1987)  
(Modifié en avril 1988)  
(Modifié le 22 mai 1990)  
(Modifié le 29 janvier 1992)  
(Modifié le 30 mars 1992)  
(Modifié le 3 février 1995)  
(Modifié le 31 janvier 1996)  
(Modifié le 27 janvier 1999)  
(Modifié le 25 janvier 2001)  
(Modifié le 22 mai 2002)  
(Modifié le 29 juillet 2002)  
(Modifié en juin 2006)  
(Modifié en décembre 2008)

---

### Le processus de négociation collective de l'AFPC

---

#### INTRODUCTION

La participation et la mobilisation de l'effectif forment l'assise du processus de négociation collective. Grâce à ce processus, nous protégeons et améliorons nos conditions de vie au travail et nous aidons à renforcer le mouvement syndical. La négociation collective est également un important mécanisme de promotion de nos objectifs en matière de droits de la personne et de justice sociale. La négociation collective avantage la société en général et nous donne l'occasion de rendre plus inclusifs et plus progressistes les milieux de travail. Grâce à la participation et à l'autonomisation de tous les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) par le biais du processus de négociation collective, nous pourrions concrétiser nos aspirations et nos objectifs communs en tant que groupe et créer un syndicat plus fort.

L'AFPC est un grand syndicat diversifié qui s'est engagé à doter toutes les unités de négociation — peu importe leur taille ou le secteur auquel elles sont rattachées — d'une chance égale d'atteindre leurs propres buts et de promouvoir la vision du syndicat en matière de justice sociale et d'égalité. La mobilisation et la participation de tout l'effectif sont à la base d'une négociation fructueuse. En conséquence, une communication, une mobilisation et une participation soutenues sont au cœur de notre démarche pendant tout le processus de négociation collective.

Le présent document décrit le cadre démocratique permettant à l'AFPC de s'assurer que toutes les personnes participant au processus — depuis les membres et leurs déléguées et délégués sur le lieu de travail jusqu'à la présidence nationale en passant par le personnel du syndicat — comprennent leurs rôles et responsabilités dans la négociation d'une convention collective.

## **STRUCTURE DU RÈGLEMENT**

Le présent règlement est divisé en trois sections. Ceci permet à notre syndicat de tenir compte de la diversité des unités de négociation au sein de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de soutenir l'engagement de ses membres dans le processus de négociation collective. Ces trois sections du Règlement sont les suivantes : 15A – unités de négociation du Conseil du Trésor et des agences; 15B – unités de négociation des gouvernements territoriaux et unités de négociation nationales; 15C – sections locales à charte directe et unités de négociation régionales.

## **15A – NÉGOCIATION COLLECTIVE AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR, L'AGENCE DU REVENU DU CANADA, L'AGENCE PARCS CANADA ET L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS**

---

### **1. APPLICATION**

La présente section du règlement s'applique à nos unités de négociation du Conseil du Trésor : Services des programmes et de l'administration (PA), Services de l'exploitation (SV), Services techniques (TC), Enseignement et bibliothéconomie (EB) et Services Frontière/Border (FB). Il s'applique également à nos grandes unités de négociation de l'Agence du revenu du Canada, de l'Agence Parcs Canada et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

### **2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **2.1 Membres**

2.1.1 Les membres sont la cheville ouvrière du processus de négociation collective. Leur soutien actif et leur mobilisation sont essentiels à une négociation collective fructueuse. La force de notre syndicat réside dans la force de notre effectif.

2.1.2 La négociation collective constitue le moyen par excellence d'améliorer les conditions de travail et de s'attaquer aux questions d'intérêt pour les membres de notre syndicat. Plus le degré de participation au processus est élevé, qui comprend la présentation de revendications contractuelles, la connaissance des dossiers abordés à la table de négociation, l'appui à nos équipes de négociation et l'implication dans les activités de mobilisation, plus la négociation collective a de chances d'être fructueuse.

#### **2.2 Sections locales/succursales**

2.2.1 Les sections locales/succursales sont le premier point de contact de la plupart des membres des unités de négociation avec le syndicat. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales jouent donc un rôle déterminant dans notre capacité de mobiliser notre effectif et de marquer des points à la table de négociation.

2.2.2 Les sections locales/succursales reçoivent la demande de revendications et la transmettent aux membres de leur unité de négociation. Les sections locales/succursales reçoivent ensuite les revendications contractuelles de leurs membres.

2.2.3 Les sections locales/succursales ont la responsabilité d'établir des comités permanents de négociation chargés d'examiner et de structurer les revendications contractuelles des membres, de contribuer à l'élaboration des explications concernant les revendications et de s'assurer que l'information pertinente est incluse dans les revendications contractuelles transmises à l'Élément.

- 2.2.4 Les comités permanents de négociation s'emploient à faire de la négociation un processus participatif à la fois engageant et continu pour les membres. Ils peuvent, par exemple, mener des sondages préalables à la négociation collective, analyser des griefs et inciter les membres à aider d'autres unités de l'AFPC engagées dans le processus de négociation.
- 2.2.5 Le comité permanent de négociation et la direction de chaque section locale/succursale apportent un soutien notable au processus de négociation en s'assurant que les membres de l'unité de négociation de la section locale/succursale connaissent bien les questions à négocier et que les activités de mobilisation reçoivent un appui solide de la section locale/succursale.
- 2.2.6 Les sections locales/succursales renforcent le processus de négociation en soumettant à leurs Éléments le nom de membres bien informés et engagés pouvant les représenter, le cas échéant, aux conférences sur la négociation et au sein d'équipes de négociation et de comités de coordination de grève.
- 2.2.7 Les sections locales/succursales, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

## **2.3 Éléments**

- 2.3.1 Les Éléments reçoivent de l'AFPC la demande de revendications contractuelles. Ils la transmettent ensuite à chaque section locale/succursale représentant des membres dans l'unité de négociation.
- 2.3.2 Les Éléments reçoivent ensuite, par l'entremise des sections locales/succursales, les revendications contractuelles des membres. Ils examinent, modifient et/ou complètent les revendications, puis les transmettent à l'AFPC conformément au présent règlement.
- 2.3.3 Les Éléments appuient le processus de négociation en élisant/choisissant, parmi les membres de l'unité de négociation qui prennent part aux activités syndicales et qui souscrivent aux principes syndicaux, ceux qui représenteront les membres de l'unité de négociation aux conférences régionales et/ou nationales sur la négociation, conformément au présent règlement. Les déléguées et délégués aux conférences régionales et nationales sur la négociation ont la responsabilité d'appuyer la mobilisation des membres pendant tout le processus de négociation.
- 2.3.4 Les Éléments doivent tenir leurs membres informés des questions abordées pendant les négociations et s'assurer que toutes leurs composantes appuient solidement les activités de mobilisation.

2.3.5 Les Éléments, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

## **2.4 Conseil national d'administration (CNA)**

2.4.1 En tant qu'instance dirigeante du syndicat entre les congrès, le CNA établit la politique à suivre en matière de négociation collective.

2.4.2 Le CNA détermine s'il convient de procéder à une négociation globale ou concertée, lorsqu'il y a communauté d'intérêts.

2.4.3 Le CNA a la responsabilité d'examiner et d'approuver le cahier des revendications établi pour les unités de négociation du Conseil du Trésor et des agences et de déterminer si le nombre de revendications que peut soumettre chaque Éléments sera limité.

2.4.4 Le CNA a la responsabilité de déterminer s'il convient de tenir un scrutin sur la méthode de règlement d'un différend, conformément au présent règlement.

2.4.5 Le CNA a la responsabilité d'appuyer sans réserve les recommandations d'une équipe de négociation et ne peut faire aucune déclaration publique réprouvant ou mettant en question la décision de l'équipe de négociation.

2.4.6 Les membres du CNA dont l'Éléments compte des membres dans l'unité de négociation ont la responsabilité de participer activement aux efforts de mobilisation.

2.4.7 Les membres du CNA dont l'Éléments compte des membres dans l'unité de négociation peuvent être élus/choisis pour siéger au Comité national de coordination de la stratégie et/ou au Comité national de coordination de la grève.

## **2.5 Comité de la négociation collective (CNC) du CNA**

2.5.1 Le CNC du CNA est constitué de membres dudit Conseil nommés par la présidente nationale ou le président national de l'AFPC, et sa présidence est assumée par le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective.

2.5.2 Le CNC passe en revue le cahier des revendications qui accompagne la demande de revendications déclenchant le processus de négociation et recommande son adoption par le CNA.

2.5.3 Le CNC peut être appelé à examiner des questions relatives à la négociation collective que lui soumet le CNA ou le CEA et à formuler des recommandations, selon le cas.

## **2.6 Comité national de coordination de la stratégie/de la grève (CNCS)**

- 2.6.1 Le CNCS apporte un soutien et des conseils stratégiques clés pendant tout le processus de négociation et formule des recommandations à la présidence nationale, au CEA et au CNA sur des questions comme le calendrier des négociations, la stratégie et les priorités en matière de négociation ainsi que la stratégie de communications et de mobilisation.
- 2.6.2 Le CNCS devient le Comité national de coordination de la grève lorsque la mobilisation à la grève s'avère nécessaire et il formule, au besoin, des recommandations clés à l'intention de la présidence nationale, du CEA et du CNA concernant la stratégie de grève et la mobilisation.

## **2.7 Équipes de négociation**

- 2.7.1 Les équipes de négociation représentent tous les membres de l'unité de négociation à la table de négociation et jouent un rôle essentiel dans le processus de négociation.
- 2.7.2 Les membres des équipes de négociation sont censés participer directement avec les autres travailleuses et travailleurs à l'ensemble du processus de négociation.
- 2.7.3 Les membres des équipes de négociation doivent veiller à ce que le processus de négociation contribue au renforcement du syndicat et progresse dans l'intérêt de tous les membres.
- 2.7.4 Les membres des équipes de négociation sont tenus de se conformer aux statuts, règlements et politiques de l'AFPC.
- 2.7.5 Les membres des équipes de négociation doivent être des militantes et militants syndicaux convaincus, prendre part aux activités syndicales et souscrire aux principes syndicaux, y compris la justice sociale et les droits de la personne.
- 2.7.6 Les membres des équipes de négociation donnent un aperçu essentiel des conditions de travail des membres de leur unité de négociation, présentent de l'information sur le sujet et fournissent des explications sur les revendications contractuelles.
- 2.7.7 Les membres des équipes de négociation ont la responsabilité de transmettre aux membres de leur unité de négociation des informations sur l'évolution de la négociation et de leur fournir des explications quant aux décisions qu'ils ont prises à la table de négociation.

- 2.7.8 Les membres des équipes de négociation doivent, de façon continue, se tenir mutuellement informés des questions pertinentes dont l'effectif leur a fait part au cours de leurs activités de communication et de sensibilisation.
- 2.7.9 Les membres des équipes de négociation participent au processus de négociation en examinant les revendications contractuelles, en les mettant au point et en établissant leur ordre de priorité; en participant à la négociation et, au besoin, aux discussions sur la stratégie et la mobilisation; en prenant des décisions au sujet des offres patronales et des accords de principe; et en prenant part à toutes les activités de mobilisation mises sur pied pour l'unité de négociation.
- 2.7.10 Les membres des équipes de négociation doivent décider s'ils acceptent ou s'ils rejettent le protocole d'accord qui leur est proposé, avant de le soumettre au vote des membres de leur unité de négociation. Une fois cette décision prise, tous les membres de l'équipe de négociation doivent s'y rallier.

## **2.8 Conseils de régions**

- 2.8.1 Les conseils de régions, formés de dirigeantes et de dirigeants élus dans chaque région, jouent un rôle crucial dans la mobilisation régionale pendant les processus de négociation collective et de mobilisation à la grève, particulièrement lors d'une négociation globale ou concertée.
- 2.8.2 Les conseils de régions constituent un important instrument de diffusion de l'information, d'appel à la solidarité et de promotion du soutien aux unités de négociation de l'AFPC ayant besoin d'aide.

## **2.9 Comité exécutif de l'Alliance (CEA)**

- 2.9.1 Le CEA veille à l'instauration d'un climat de négociation efficace en nommant le personnel requis pour faciliter la négociation et la mobilisation de l'effectif.
- 2.9.2 Le CEA décide s'il y a lieu de tenir des conférences régionales et/ou nationales sur la négociation.
- 2.9.3 Le CEA détermine la taille de l'équipe de négociation conformément aux paramètres établis en 3.8.
- 2.9.4 Le CEA veille à la représentativité des équipes de négociation en nommant, en vertu du pouvoir qui lui est conféré, des membres de ces équipes.
- 2.9.5 Seul le CEA peut retirer un membre d'une équipe de négociation.
- 2.9.6 Seul le CEA peut approuver les protocoles d'accord et les lettres d'entente.

2.9.7 Le CEA est responsable d'approuver les lignes directrices administratives régissant les activités associées au Règlement 15.

## **2.10 Membres du Comité exécutif de l'Alliance**

2.10.1 Les membres du CEA ont la responsabilité de créer un comité national de coordination de la stratégie/de la grève et d'en présider les réunions.

2.10.2 Les membres régionaux du CEA approuvent le programme des conférences sur la négociation de leur région respective et assument la présidence de ces conférences.

2.10.3 Un ou des membres du CEA assument la présidence des conférences nationales sur la négociation.

2.10.4 Les membres du CEA ont le mandat de signer les conventions collectives.

## **2.11 Présidence nationale**

2.11.1 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir interpréter les Statuts de l'AFPC et le présent règlement.

2.11.2 De concert avec le Comité de la négociation collective du Conseil national d'administration, la présidente nationale ou le président national détermine les questions qui feront l'objet de négociations dans le cadre du processus de négociation collective et des travaux conjoints ou des consultations à l'échelon du Conseil national mixte.

2.11.3 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève.

2.11.4 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.

## **3. PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

### **3.1 Création d'un comité national de coordination de la stratégie/de la grève (CNCS)**

3.1.1 Le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective dans le cas de nos unités de négociation du Conseil du Trésor, ou encore le membre du CEA affecté à une unité de négociation donnée d'une agence, créent un CNCS chargé de fournir des conseils stratégiques sur la négociation, la mobilisation des membres et la mobilisation à la grève.

- 3.1.2 Le CNCS est composé du ou des membres du CEA responsables de la négociation collective, des membres du CNA choisis à même les Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation, de même que des membres de l'équipe de négociation choisis par l'équipe à cette fin, auxquels s'ajoutent des membres du personnel chargés de donner des conseils techniques au besoin.
- 3.1.3 La présidence nationale et/ou le CEA déterminent le nombre de présidentes et de présidents d'Éléments et de membres élus/choisis par les équipes de négociation pour siéger au CNCS; dans le cas du nombre de membres des équipes de négociation, la décision se prend en collaboration avec les présidentes et présidents des Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation.
- 3.1.4 Le CNCS a pour présidente ou président le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective pour nos unités de négociation collective du Conseil du Trésor, ou encore le membre du CEA affecté à une unité de négociation donnée d'une agence, et est constitué des membres du CNA choisis parmi les Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation, de même que des membres de l'équipe de négociation que celle-ci a choisis à cette fin.
- 3.1.5 Le CNCS se réunit le plus tôt possible au début du processus de négociation, idéalement avant la signification de l'avis de négocier.
- 3.1.6 Le CNCS établit sa propre procédure et son propre programme, mais il a généralement pour mandat de discuter et de recommander des stratégies visant le calendrier des négociations, les communications avec l'effectif et d'autres intéressés, la mobilisation des membres, la mobilisation à la grève et la stratégie de grève, de même que toute autre question susceptible d'avoir une incidence sur la négociation pendant une ronde donnée de négociations.

## **3.2 Calendrier des négociations**

- 3.2.1 Entre six mois et un an avant la signification de l'avis de négocier, l'AFPC élabore le calendrier initial des négociations en collaboration avec le CEA, le CNA et/ou les présidentes ou présidents des Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation, le Comité de la négociation collective du CNA et le CNCS.
- 3.2.2 Le calendrier des négociations peut être révisé au besoin pendant le processus de négociation.

## **Cahier des revendications et demande de revendications**

### **3.3 Cahier des revendications**

- 3.3.1 Au moins six (6) mois avant la signification de l'avis de négocier, la Section des négociations de l'AFPC prépare le cahier des revendications suggérées qui accompagne la demande de revendications, dont certaines sont tirées en partie des revendications restées sur la table lors de la dernière ronde, des nouveaux développements touchant la négociation collective, de la recherche en cours et des priorités et buts du syndicat.
- 3.3.2 La forme du cahier des revendications peut varier d'une ronde à l'autre, mais dans tous les cas, le cahier énonce le principe mis de l'avant dans chaque revendication et fournit les explications connexes.
- 3.3.3 Le Comité de la négociation collective du CNA examine le cahier des revendications proposées et, s'il est satisfait, recommande son adoption par le CNA.
- 3.3.4 Au moment de l'examen et de l'adoption du cahier des revendications proposées, on détermine si le nombre de revendications que chaque Élément peut soumettre sera limité et, si c'est le cas, dans quelle mesure.

### **3.4 Demande de revendications**

- 3.4.1 Au moins six (6) mois avant la signification de l'avis de négocier, ou au moment prévu dans le calendrier des négociations, l'AFPC envoie la demande de revendications des membres de l'unité de négociation.
- 3.4.2 La demande, accompagnée du cahier des revendications, est envoyée à chaque Élément comptant des membres dans l'unité de négociation et précise la date à laquelle les revendications contractuelles doivent être transmises à la Section des négociations de l'AFPC.
- 3.4.3 L'Élément transmet la demande de revendications et le cahier des revendications à chaque section locale/succursale comptant des membres dans l'unité de négociation.
- 3.4.4 Chaque section locale/succursale fait parvenir aux membres de l'unité de négociation visée la demande de revendications, le cahier des revendications et tout document qui y est joint.

- 3.4.5 Les membres de l'unité de négociation soumettent leurs revendications contractuelles à la section locale/succursale, et celle-ci examine chaque revendication, s'assure qu'elle est accompagnée d'explications complètes. Si plusieurs propositions portent sur le même sujet, la section locale/succursale veille à ce que tous leurs aspects soient pris en compte dans une seule proposition.
- 3.4.6 La section locale/succursale transmet à l'Élément une seule proposition par sujet et ne dépasse pas le nombre de propositions établi dans la demande de revendications, le cas échéant.
- 3.4.7 L'Élément examine, modifie et/ou complète les propositions reçues des sections locales/succursales et transmet à la Section des négociations de l'AFPC le nombre de propositions spécifié dans la demande de revendications, en s'en tenant à une seule proposition par sujet, conformément à la demande de revendications.
- 3.4.8 L'Élément veille à l'envoi de chaque proposition de revendication à la Section des négociations de l'AFPC par voie électronique, dans les délais établis dans la demande de revendications. Chaque proposition renferme des explications, identifie la section locale/succursale qui l'a soumise et est présentée dans les deux langues officielles.

### **3.5 Conférences sur la négociation**

- 3.5.1 Lorsque le CEA décide, de concert avec les Éléments comptant des membres dans les unités de négociation visées, que des conférences régionales et/ou nationales sur la négociation doivent avoir lieu, les règles et procédures suivantes s'appliquent.
- 3.5.2 Les conférences sur la négociation offrent aux membres des unités de négociation, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux militantes et militants l'occasion de se rencontrer, de planifier la prochaine ronde de négociations, d'examiner les revendications contractuelles, d'établir des priorités, d'élaborer des stratégies initiales de mobilisation et de mieux comprendre le contexte politique dans lequel s'inscrira la ronde de négociations.
- 3.5.3 Les conférences sur la négociation sont aussi une excellente occasion d'apprentissage pour les nouveaux militants et militantes et permettent à tous les membres présents de renforcer leur solidarité.
- 3.5.4 Les déléguées et délégués choisis pour assister aux conférences régionales ou nationales sur la négociation doivent être membres de l'unité de négociation ou occuper une charge au sein du syndicat, comme celle de déléguée ou délégué syndical. Les déléguées et délégués doivent être des militantes et militants syndicaux convaincus qui prennent part aux activités syndicales et qui souscrivent aux principes syndicaux, y compris la justice sociale et les droits de la personne.

3.5.5 Les membres du CNA dont l'Élément compte des membres dans l'unité de négociation participant à la ronde de négociations peuvent assister aux conférences sur la négociation et participer pleinement à toutes les discussions, mais ils ne peuvent tenter de se faire élire en tant que membres de l'équipe de négociation, ni voter lors de l'élection de ces derniers.

### **3.6 Conférences régionales**

3.6.1 Des conférences régionales sur la négociation peuvent être organisées au besoin.

3.6.2 La décision de tenir des conférences régionales sur la négociation relève du CEA, de concert avec les Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation et avec le Comité de la négociation collective du CNA.

3.6.3 Le lieu de la tenue des conférences régionales sur la négociation est établi par le CEA et peut varier d'une ronde de négociations à une autre, selon les circonstances et les besoins. Si une unité de négociation compte des membres dans chacune des régions, une conférence régionale est tenue pour chacune, mais plusieurs conférences régionales peuvent avoir lieu simultanément au même endroit afin de mieux employer les ressources.

3.6.4 La ou le VPER où se tient une conférence régionale sur la négociation assume la présidence de celle-ci. Il en va de même pour les conférences régionales regroupées au même endroit. Les séances s'adressant à plus d'une région peuvent être placées sous la présidence de la ou des VPER ou encore du ou des VPER responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation visée.

3.6.5 Le programme des conférences régionales sur la négociation, qui est passé en revue et approuvé par la ou les VPER ou encore le ou les VPER compétents, peut varier d'une ronde de négociations à une autre. Toutefois, dans tous les cas, les déléguées et délégués devraient avoir l'occasion d'examiner les stratégies de mobilisation et les revendications contractuelles proposées, de même que de choisir les déléguées et délégués qui assisteront à la conférence nationale sur la négociation.

3.6.6 Les critères suivants s'appliquent au choix des déléguées et délégués qui assisteront aux conférences régionales sur la négociation :

#### **A. Représentation des Éléments**

Chaque Élément comptant des membres dans l'unité de négociation a droit :

- (i) à une déléguée ou à un délégué pour la première tranche ou fraction de tranche de 400 membres de l'unité de négociation d'une région donnée;

- (ii) à une déléguée ou à un délégué supplémentaire pour chaque tranche additionnelle ou importante fraction de tranche additionnelle de 400 membres de l'unité de négociation d'une région donnée.

## **B. Représentation des femmes et des groupes d'équité**

Une déléguée ou un délégué par unité de négociation représentée à la conférence est nommé par le CEA parmi les membres des comités régionaux des femmes et de chacun des groupes d'équité suivants :

- les peuples autochtones,
- les travailleuses et travailleurs racialisés,
- les gais, lesbiennes, personnes bisexuelles et transgenres,
- les membres ayant un handicap.

## **C. Jeunes membres**

Le CEA nomme, parmi les jeunes membres, une déléguée ou un délégué de chaque unité de négociation représentée à la conférence. On entend par jeune membre d'une unité de négociation une personne de 30 ans ou moins.

- 3.6.7 Les déléguées et délégués aux conférences régionales sur la négociation élisent, pour assister à la conférence nationale sur la négociation, deux membres de chaque unité de négociation.

### **3.7 Conférences nationales sur la négociation**

- 3.7.1 Des conférences nationales sur la négociation sont tenues à l'endroit que choisit le CEA.

- 3.7.2 Un membre du CEA assume la présidence des conférences nationales sur la négociation.

- 3.7.3 Le CEA passe en revue et approuve le programme et la durée des conférences nationales sur la négociation. Le programme doit donner aux déléguées et délégués l'occasion d'examiner les revendications contractuelles proposées, d'établir les priorités de la négociation, d'élaborer des stratégies de mobilisation et d'élire les membres des équipes de négociation.

- 3.7.4 Les critères suivants s'appliquent au choix des déléguées et délégués qui assisteront aux conférences nationales sur la négociation, en plus de celles et ceux élus lors des conférences régionales sur la négociation :

## **A. Représentation des Éléments**

Tout Élément dont aucun membre d'une unité de négociation n'a été choisi à l'occasion des conférences régionales sur la négociation peut choisir une représentante ou un représentant par unité de négociation; cette personne doit être membre de l'unité de négociation et avoir assisté aux conférences régionales sur la négociation.

## **B. Représentation des femmes et des groupes d'équité**

Le CEA peut choisir des déléguées et délégués parmi les groupes d'équité et les comités régionaux des femmes si ces groupes et comités ne sont pas représentés de façon équitable à la conférence nationale sur la négociation. Les personnes choisies doivent avoir assisté aux conférences régionales sur la négociation.

## **C. Jeunes membres**

Le CEA peut choisir des déléguées et délégués parmi les jeunes membres si ces derniers ne sont pas représentés de façon équitable à la conférence nationale sur la négociation. Les personnes choisies doivent avoir assisté aux conférences régionales sur la négociation.

- 3.7.5 Une conférence nationale sur la négociation peut être organisée si aucune conférence régionale sur la négociation n'a été tenue. La délégation à une conférence nationale sur la négociation est choisie conformément au processus établi par le CEA de concert avec l'Élément ou les Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation.

## **3.8 Équipes de négociation**

### **Généralités**

- 3.8.1 Les membres des équipes de négociation doivent occuper une charge au sein du syndicat et représenter tous les membres de l'unité de négociation et non des groupes particuliers de ladite unité ou du syndicat.
- 3.8.2 Les membres des équipes de négociation doivent assister à toutes les séances de négociation, à défaut de quoi ils peuvent être retirés de leur équipe.
- 3.8.3 Les membres des équipes de négociation ne subissent aucune perte de revenus et leurs frais sont remboursés conformément aux lignes directrices administratives et leurs modifications successives, telles qu'elles sont approuvées par le CEA.

- 3.8.4 L'équipe de négociation informe les membres des progrès des négociations à chaque étape du processus (p. ex. avant l'échange initial, lorsqu'il y a une impasse et au moment de la ratification ou de la décision) ou plus fréquemment au besoin. Les membres de l'équipe se tiennent mutuellement informés de toute question que soulèvent les membres de l'effectif.
- 3.8.5 Les membres de l'équipe de négociation qui ne s'acquittent pas de leurs responsabilités peuvent être retirés de l'équipe. Les demandes de retrait doivent être soumises au membre ou aux membres du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation. C'est le CEA qui prend la décision quant au retrait ou non d'un membre de l'équipe de négociation.

### **Taille des équipes de négociation**

- 3.8.6 Le CEA détermine la taille de chaque équipe de négociation en tenant compte de l'effectif de l'unité de négociation, de même que de sa diversité sur les plans géographique et professionnel et des groupes d'équité.
- 3.8.7 Une équipe de négociation compte normalement entre sept et neuf membres, ce qui permet de s'assurer qu'elle est diversifiée sur les plans géographique et professionnel, des femmes et des groupes d'équité.
- 3.8.8 Le CEA peut réduire à moins de sept le nombre de membres d'une équipe de négociation si l'unité de négociation compte moins de 1 500 membres, mais aucune équipe de négociation ne devrait compter moins de cinq membres.

### **3.9 Élection/choix des membres et composition des équipes de négociation**

- 3.9.1 La plupart des membres de chacune des équipes de négociation sont élus à la conférence nationale sur la négociation, les autres étant choisis parmi les déléguées et délégués à la conférence régionale ou nationale sur la négociation par le CEA, en collaboration avec l'Élément. Le CEA établit et annonce le nombre de membres à nommer avant la conférence nationale sur la négociation.
- 3.9.2 En choisissant les autres membres parmi les membres de l'unité de négociation qui étaient présents à la conférence régionale ou nationale sur la négociation, le CEA s'assure que l'équipe est diversifiée sur les plans géographique, linguistique et/ou professionnel, des femmes et des groupes d'équité.
- 3.9.3 La présidente nationale ou le président national peut nommer un membre du CEA et/ou du CNA au sein de l'équipe de négociation. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.

- 3.9.4 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA nomment à la présidence de l'équipe de négociation une représentante ou un représentant du personnel. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.
- 3.9.5 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA peuvent nommer des représentantes ou représentants supplémentaires du personnel qui agiront comme conseillères ou conseillers techniques au sein de l'équipe de négociation. Ces personnes ont droit de parole, mais elles n'ont pas droit de vote.

### **3.10 Protocole d'accord**

- 3.10.1 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.
- 3.10.2 Le pouvoir de conclure un protocole d'accord ou une lettre d'entente est dévolu au CEA. Le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation doivent être consultés avant la signature d'un protocole d'accord ou d'une lettre d'entente.
- 3.10.3 Le ou les membres (ou leur substitut) du CEA ont le pouvoir de signer tout protocole d'accord, toute convention collective ou toute lettre d'entente.

### **3.11 Scrutins**

#### **Choix au scrutin de la méthode de règlement des différends**

- 3.11.1 La conciliation avec droit de grève constitue, pour toutes les unités de négociation assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la méthode de règlement des différends. Les demandes de changement de méthode à l'arbitrage peuvent être soumises conformément aux dispositions ci-dessous, et si elles sont approuvées, elles seront en vigueur pour une ronde de négociation seulement.
- 3.11.2 Le choix de la méthode de règlement des différends s'effectue par scrutin lorsque 10 pourcent ou plus des membres de l'unité de négociation en font la demande ou lorsque le Conseil national d'administration l'ordonne.
- 3.11.3 Le CEA est autorisé à fixer la date limite de réception d'une telle demande afin de permettre l'établissement du calendrier de scrutins bien avant la date de l'avis de négocier. Les Éléments sont avisés de la date limite au moins trois mois à l'avance.
- 3.11.4 La méthode de règlement des différends est modifiée et approuvée à l'issue d'un scrutin majoritaire en ce sens, à l'exception des bulletins annulés, ou par décision du CNA.

## **Votes de grève**

- 3.11.5 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève. Dans tous les cas, cette autorisation est donnée par écrit.
- 3.11.6 Sous réserve des dispositions législatives applicables, les votes de grève sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les questions non réglées et les raisons justifiant un vote de grève, sauf lorsque l'isolement d'un lieu de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.
- 3.11.7 Toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote.

## **Scrutins de ratification**

- 3.11.8 Les scrutins de ratification sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les modalités de l'accord de principe, sauf lorsque l'isolement d'un lieu de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.
- 3.11.9 Seuls les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont droit de vote; une preuve d'appartenance au syndicat peut être exigée.
- 3.11.10 Lorsqu'un scrutin de ratification portant acceptation ou rejet d'une convention collective provisoire constitue simultanément un vote de grève en cas de rejet de ladite convention, toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote lors du vote de grève, conformément à la loi ainsi qu'à l'alinéa 3.11.7 du présent règlement. La procédure suivante s'applique :
- a) les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent qu'ils acceptent la convention collective provisoire ou qu'ils la rejettent et se prononcent du même coup en faveur d'une mesure de grève;
  - b) les employées et employés de l'unité de négociation qui ne sont pas membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent qu'ils sont en faveur ou non d'une mesure de grève.

3.11.11 Un membre du CEA a le mandat de signer la convention collective d'une unité de négociation ou d'un groupe d'unités visé par une négociation concertée si les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont voté majoritairement en faveur de l'acceptation de la convention collective provisoire, à l'exception des bulletins annulés.

#### **4. DÉROGATION AU RÈGLEMENT**

- 4.1 Une demande de dérogation au présent règlement peut être formulée par une majorité de présidentes ou de présidents d'Éléments dans le cas d'une unité de négociation dont les membres sont rattachés à trois Éléments ou plus, ou par une présidente ou un président d'Élément dans le cas d'une unité de négociation dont les membres sont rattachés à un ou deux Éléments.
- 4.2 Dans le cas d'unités de négociation dont les membres sont rattachés à plus de deux Éléments, toute dérogation au présent règlement doit être approuvée par le CEA et par la majorité des présidentes ou présidents d'Éléments comptant des membres dans les unités en question.
- 4.3 Dans le cas d'unités de négociation dont les membres sont rattachés à un ou deux Éléments, toute dérogation au présent règlement doit être approuvée par le CEA et par la ou les présidentes ou encore le ou les présidents des Éléments concernés.
-

## **15B – NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES UNITÉS DE NÉGOCIATION DES GOUVERNEMENTS TERRITORIAUX ET LES UNITÉS DE NÉGOCIATION NATIONALES (AUTRES QUE CELLES DU CT, DE L'ARC, DE PARCS CANADA ET DE L'ACIA)**

---

### **1. APPLICATION**

La présente section du règlement s'applique à nos unités de négociation des sociétés d'énergie du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ainsi qu'à nos unités de négociation des gouvernements territoriaux. Elle s'applique également à toutes nos unités de négociation nationales qui réunissent des membres de plus d'une des sept régions de l'AFPC, à l'exclusion des unités de négociation du Conseil du trésor (CT), de l'Agence du revenu du Canada (ARC), de l'Agence Parcs Canada et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

Cette section du règlement vise treize unités de négociation, qui regroupent environ 10 pourcent de l'effectif de l'AFPC.

### **2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **2.1 Membres**

- 2.1.1 Les membres sont la cheville ouvrière du processus de négociation collective. Leur soutien actif et leur mobilisation sont essentiels à une négociation collective fructueuse. La force de notre syndicat réside dans la force de notre effectif.
- 2.1.2 La négociation collective constitue le moyen par excellence d'améliorer les conditions de travail et de s'attaquer aux questions d'intérêt pour les membres de notre syndicat. Plus le degré de participation au processus est élevé, qui comprend la présentation de revendications contractuelles, la connaissance des dossiers abordés à la table de négociation, l'appui à nos équipes de négociation et l'implication dans les activités de mobilisation, plus la négociation collective a de chances d'être fructueuse.

#### **2.2 Sections locales**

- 2.2.1 Les sections locales sont le premier point de contact de la plupart des membres des unités de négociation avec le syndicat. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales jouent donc un rôle déterminant dans notre capacité de mobiliser notre effectif et de marquer des points à la table de négociation.
- 2.2.2 Les sections locales reçoivent la demande de revendications et la transmettent aux membres de leur unité de négociation. Les sections locales reçoivent ensuite les revendications contractuelles de leurs membres.

- 2.2.3 Les sections locales ont la responsabilité d'établir des comités permanents de négociation chargés d'examiner et de structurer les revendications contractuelles des membres, de contribuer à l'élaboration des explications concernant les revendications et de s'assurer que l'information pertinente est incluse dans les revendications contractuelles transmises à l'Élément.
- 2.2.4 Les comités permanents de négociation des sections locales s'emploient à faire de la négociation un processus participatif à la fois engageant et continu pour les membres. Ils peuvent, par exemple, mener des sondages préalables à la négociation collective, analyser des griefs et inciter les membres à aider d'autres unités de l'AFPC engagées dans le processus de négociation.
- 2.2.5 Le comité permanent de négociation et la direction de chaque section locale apportent un soutien notable au processus de négociation en s'assurant que les membres de l'unité de négociation de la section locale connaissent bien les questions à négocier et que les activités de mobilisation reçoivent un appui solide de la section locale.
- 2.2.6 Les sections locales renforcent le processus de négociation en soumettant à leurs Éléments, s'il y a lieu, le nom de membres bien informés et engagés pouvant les représenter, le cas échéant, aux conférences sur la négociation et au sein d'équipes de négociation et de comités de coordination de grève.
- 2.2.7 Les sections locales, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

## **2.3 Éléments**

- 2.3.1 Les Éléments reçoivent de l'AFPC la demande de revendications. Ils la transmettent ensuite à chaque section locale représentant des membres dans l'unité de négociation.
- 2.3.2 Les Éléments reçoivent ensuite, par l'entremise des sections locales, les revendications contractuelles des membres. Ils examinent, modifient et/ou complètent les revendications, puis les choisissent et les transmettent à l'AFPC conformément au présent règlement.
- 2.3.3 Les Éléments appuient le processus de négociation en élisant/choisissant, parmi les membres de l'unité de négociation qui prennent part aux activités syndicales et qui souscrivent aux principes syndicaux, ceux qui représenteront les membres de l'unité de négociation aux conférences régionales et/ou nationales sur la négociation, conformément au présent règlement. Les déléguées et délégués aux conférences régionales et nationales sur la négociation ont la responsabilité d'appuyer la mobilisation des membres pendant tout le processus de négociation.

- 2.3.4 Les Éléments doivent tenir leurs membres informés des questions abordées pendant les négociations et s'assurer que toutes leurs composantes appuient solidement les activités de mobilisation.
- 2.3.5 Les Éléments, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

## **2.4 Conseil national d'administration (CNA)**

- 2.4.1 En tant qu'instance dirigeante du syndicat entre les congrès, le CNA établit la politique à suivre en matière de négociation collective.
- 2.4.2 Le CNA a la responsabilité d'appuyer sans réserve les recommandations d'une équipe de négociation et ne peut faire aucune déclaration publique réprouvant ou mettant en question la décision de l'équipe de négociation.
- 2.4.3 Les membres du CNA dont l'Élément compte des membres dans l'unité de négociation ont la responsabilité de participer activement aux efforts de mobilisation.
- 2.4.4 Les membres du CNA dont l'Élément compte des membres dans l'unité de négociation sont élus/choisis pour siéger au Comité régional de coordination de la stratégie et/ou au Comité régional de coordination de la grève. Les membres du CNA peuvent désigner, à même leur Élément, une représentante ou un représentant suppléant.

## **2.5 Comité de la négociation collective (CNC) du CNA**

- 2.5.1 Le CNC du CNA est constitué de membres dudit Conseil nommés par la présidente nationale ou le président national de l'AFPC, et sa présidence est assumée par le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective.
- 2.5.2 Le CNC peut être appelé à examiner des questions relatives à la négociation collective que lui soumet le CNA ou le CEA et à formuler des recommandations, selon le cas.

## **2.6 Comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS)**

- 2.6.1 Le CCS apporte un soutien et des conseils stratégiques clés pendant tout le processus de négociation et formule des recommandations à la présidence nationale, au CEA et au CNA sur des questions comme le calendrier des négociations, la stratégie et les priorités en matière de négociation ainsi que la stratégie de communications et de mobilisation.

2.6.2 Le Comité de coordination de la stratégie (CCS) devient le Comité de coordination de la grève lorsque la mobilisation à la grève s'avère nécessaire et il formule, au besoin, des recommandations clés à l'intention de la présidence nationale, du CEA et du CNA concernant la stratégie de grève et la mobilisation.

## **2.7 Équipes de négociation**

2.7.1 Les équipes de négociation représentent tous les membres de l'unité de négociation à la table de négociation et jouent un rôle essentiel dans le processus de négociation.

2.7.2 Les membres des équipes de négociation sont censés participer directement avec les autres travailleuses et travailleurs à l'ensemble du processus de négociation.

2.7.3 Les membres des équipes de négociation doivent veiller à ce que le processus de négociation contribue au renforcement du syndicat et progresse dans l'intérêt de tous les membres.

2.7.4 Les membres des équipes de négociation sont tenus de se conformer aux statuts, règlements et politiques de l'AFPC.

2.7.5 Les membres des équipes de négociation doivent être des militantes et militants syndicaux convaincus, prendre part aux activités syndicales et souscrire aux principes syndicaux, y compris la justice sociale et les droits de la personne.

2.7.6 Les membres des équipes de négociation donnent un aperçu essentiel des conditions de travail des membres de leur unité de négociation, présentent de l'information sur le sujet et fournissent des explications sur les revendications contractuelles.

2.7.7 Les membres des équipes de négociation ont la responsabilité de transmettre aux membres de leur unité de négociation des informations sur l'évolution de la négociation et de leur fournir des explications quant aux décisions qu'ils ont prises à la table de négociation.

2.7.8 Les membres des équipes de négociation doivent, de façon continue, se tenir mutuellement informés des questions pertinentes dont notre effectif leur a fait part au cours de leurs activités de communication et de sensibilisation.

2.7.9 Les membres des équipes de négociation participent au processus de négociation en assumant les tâches suivantes : examiner les revendications contractuelles, les mettre au point et établir leur ordre de priorité; participer à la négociation et, au besoin, aux discussions sur la stratégie et la mobilisation; prendre des décisions au sujet des offres patronales et des accords de principe; prendre part aux activités de mobilisation mises sur pied pour l'unité de négociation.

2.7.10 Les membres des équipes de négociation doivent décider s'ils acceptent ou s'ils rejettent le protocole d'accord qui leur est proposé, avant de le soumettre au vote des membres de leur unité de négociation. Une fois cette décision prise, tous les membres de l'équipe de négociation doivent s'y rallier.

## **2.8 Conseils de régions**

2.8.1 Les conseils de régions, formés de dirigeantes et de dirigeants élus dans chaque région, jouent un rôle crucial dans la mobilisation régionale pendant les processus de négociation et de mobilisation à la grève, particulièrement lors d'une négociation globale ou concertée.

2.8.2 Les conseils de régions constituent un important mécanisme de diffusion de l'information, d'appel à la solidarité et de promotion du soutien aux unités de négociation de l'AFPC ayant besoin d'aide.

## **2.9 Comité exécutif de l'Alliance (CEA)**

2.9.1 Le CEA veille à l'instauration d'un climat de négociation efficace en nommant le personnel requis pour faciliter la négociation et la mobilisation de l'effectif.

2.9.2 Le CEA décide s'il y a lieu de tenir des conférences régionales et/ou nationales sur la négociation.

2.9.3 Le CEA détermine la taille de l'équipe de négociation conformément aux paramètres établis en 3.8.

2.9.4 Le CEA veille à la représentativité des équipes de négociation en nommant, en vertu du pouvoir qui lui est conféré, des membres de ces équipes.

2.9.5 Seul le CEA peut retirer un membre d'une équipe de négociation.

2.9.6 Seul le CEA peut approuver les protocoles d'accord et les lettres d'entente.

2.9.7 Le CEA est responsable d'approuver les lignes directrices administratives régissant les activités associées au Règlement 15.

## **2.10 Membres du CEA**

2.10.1 Les membres du CEA ont la responsabilité de créer un comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS) et d'en présider les réunions.

2.10.2 Les membres régionaux du CEA approuvent le programme des conférences sur la négociation de leur région respective et assument la présidence de ces conférences.

2.10.3 Un ou des membres du CEA assument la présidence des conférences nationales sur la négociation.

2.10.4 Les membres du CEA ont le mandat de signer les conventions collectives.

## **2.11 Présidence nationale**

2.11.1 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir interpréter les Statuts de l'AFPC et le présent règlement.

2.11.2 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève.

2.11.3 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.

## **3. PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

### **3.1 Création d'un comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS)**

3.1.1 Le membre du CEA affecté à l'unité de négociation met sur pied un CCS chargé de fournir des conseils stratégiques sur la négociation, la mobilisation des membres et la mobilisation à la grève.

3.1.2 Le CCS est composé du ou des membres du CEA responsables de l'unité de négociation, du membre (ou son substitut) du CNA choisi à même l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation, de même que du ou des membres de l'équipe de négociation que celle-ci a choisis à cette fin, auxquels s'ajoutent des membres du personnel chargés de donner des conseils techniques au besoin.

3.1.3 Le membre du CEA affecté à l'unité de négociation détermine, de concert avec la présidente ou le président de l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation, le nombre de membres élus/choisis par les équipes de négociation pour siéger au comité.

3.1.4 Le membre (ou son substitut) du CNA responsable de l'unité de négociation assume la présidence du CCS.

3.1.5 Le CCS se réunit le plus tôt possible au début du processus de négociation, idéalement avant la signification de l'avis de négocier.

3.1.6 Le CCS établit sa propre procédure et son propre programme, mais il a généralement pour mandat de discuter et de recommander des stratégies visant le calendrier des négociations, les communications avec l'effectif et d'autres intéressés, la mobilisation des membres, la mobilisation à la grève et la stratégie de grève, de même que toute autre question susceptible d'avoir une incidence sur la négociation pendant une ronde donnée de négociations.

## **3.2 Calendrier des négociations**

3.2.1 Entre six mois et un an avant la signification de l'avis de négocier, l'AFPC élabore le calendrier initial des négociations en collaboration avec le membre du CEA affecté à l'unité de négociation, la présidente ou le président (ou son substitut) de l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation et le CCS.

3.2.2 Le calendrier des négociations peut être révisé au besoin pendant le processus de négociation.

## **3.3 Demande de revendications**

3.3.1 Au moins six (6) mois avant la signification de l'avis de négocier, ou au moment prévu dans le calendrier des négociations, l'AFPC envoie la demande de revendications des membres de l'unité de négociation.

3.3.2 La demande est envoyée à chaque Élément comptant des membres dans l'unité de négociation et précise la date à laquelle les revendications contractuelles doivent être transmises à la Section des négociations de l'AFPC.

3.3.3 L'Élément transmet la demande de revendications à chaque section locale comptant des membres dans l'unité de négociation.

3.3.4 Chaque section locale fait parvenir aux membres de l'unité de négociation visée la demande de revendications et tout document qui y est joint.

3.3.5 Les membres de l'unité de négociation soumettent leurs revendications contractuelles à la section locale, et celle-ci examine chaque revendication, s'assure qu'elle est accompagnée d'explications complètes et, si plusieurs propositions portent sur le même sujet, veille à ce que tous leurs aspects soient pris en compte dans une seule proposition.

3.3.6 La section locale transmet à l'Élément le nombre de propositions établi dans la demande de revendications, le cas échéant.

- 3.3.7 L'Élément examine, modifie et/ou complète les propositions reçues des sections locales et transmet à la Section des négociations de l'AFPC le nombre de propositions spécifié dans la demande de revendications, en s'en tenant à une seule proposition par sujet.
- 3.3.8 L'Élément veille à l'envoi de chaque proposition de revendication à la Section des négociations de l'AFPC par voie électronique, dans les délais établis dans la demande de revendications. Chaque proposition renferme des explications, identifie la section locale qui l'a soumise et est présentée dans les deux langues officielles s'il y a lieu.

### **3.4 Conférences sur la négociation (le cas échéant)**

#### **Généralités**

- 3.4.1 Lorsque le CEA décide, de concert avec l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation visée, que des conférences régionales et/ou nationales sur la négociation doivent avoir lieu, les règles et procédures suivantes s'appliquent.
- 3.4.2 Les conférences sur la négociation offrent aux membres des unités de négociation, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux militantes et militants l'occasion de se rencontrer afin de planifier la prochaine ronde de négociations, d'examiner les revendications contractuelles, d'établir des priorités, d'élaborer des stratégies initiales de mobilisation et de mieux comprendre le contexte politique dans lequel s'inscrira la ronde de négociations.
- 3.4.3 Les conférences sur la négociation sont aussi une excellente occasion d'apprentissage pour les nouveaux militants et militantes et permettent à tous les membres présents de renforcer leur solidarité.
- 3.4.4 Les déléguées et délégués choisis pour assister aux conférences régionales ou nationales sur la négociation doivent être membres de l'unité de négociation ou occuper une charge au sein du syndicat, comme celle de déléguée ou délégué syndical. Les déléguées et les délégués doivent être des militantes et militants syndicaux convaincus qui prennent part aux activités syndicales et qui souscrivent aux principes syndicaux, y compris la justice sociale et les droits de la personne.
- 3.4.5 Les membres du CNA dont l'Élément compte des membres dans l'unité de négociation participant à la ronde de négociation peuvent assister aux conférences nationales sur la négociation et participer pleinement à toutes les discussions, mais ils ne peuvent tenter de se faire élire en tant que membres de l'équipe de négociation, ni prendre part à l'élection de ces derniers.

### **3.5 Conférences régionales sur la négociation (le cas échéant)**

- 3.5.1 Le lieu de la tenue des conférences régionales sur la négociation est établi par le CEA et peut varier d'une ronde de négociations à une autre, selon les circonstances et les besoins. Si une unité de négociation compte des membres dans chacune des régions, une conférence régionale est tenue pour chacune, mais plusieurs conférences régionales peuvent avoir lieu simultanément au même endroit afin de mieux employer les ressources.
- 3.5.2 La ou le VPER où se tient une conférence régionale sur la négociation assume la présidence de celle-ci. Il en va de même pour les conférences régionales regroupées au même endroit. Les séances s'adressant à plus d'une région peuvent être placées sous la présidence de la ou des VPER ou encore du ou des VPER responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation visée.
- 3.5.3 Le programme des conférences régionales sur la négociation, qui est passé en revue et approuvé par la ou les VPER ou encore le ou les VPER compétents, peut varier d'une ronde de négociations à une autre. Toutefois, dans tous les cas, les déléguées et délégués devraient avoir l'occasion d'examiner les stratégies de mobilisation et les revendications contractuelles proposées, de même que de choisir les déléguées et délégués qui assisteront à la conférence nationale sur la négociation.

### **3.6 Conférences nationales sur la négociation (le cas échéant)**

- 3.6.1 Des conférences nationales sur la négociation sont tenues, le cas échéant, à l'endroit que choisit le CEA.
- 3.6.2 Un ou des membres du CEA assument la présidence des conférences nationales sur la négociation.
- 3.6.3 Le CEA passe en revue et approuve le programme et la durée des conférences nationales sur la négociation. Le programme doit donner aux déléguées et délégués l'occasion d'examiner les revendications contractuelles proposées, d'établir les priorités de la négociation, d'élaborer des stratégies de mobilisation et d'élire les membres des équipes de négociation.
- 3.6.4 Les critères suivants s'appliquent au choix des déléguées et délégués qui assisteront aux conférences nationales sur la négociation, en plus de celles et ceux choisis lors des conférences régionales sur la négociation.

### **3.7 Déléguées et délégués aux conférences**

- 3.7.1 L'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation a droit au nombre de déléguées et délégués établi en fonction de la taille de l'unité par le CEA, en collaboration avec l'Élément.
- 3.7.2 Les déléguées et délégués aux conférences régionales et/ou nationales sur la négociation doivent être membres de l'unité de négociation.
- 3.7.3 Le CEA, de concert avec l'Élément, peut nommer à même l'unité de négociation des déléguées et délégués supplémentaires aux conférences régionales et/ou nationales sur la négociation afin de s'assurer que la délégation est diversifiée sur les plans géographique, linguistique et/ou professionnel et des groupes d'équité.
- 3.7.4 Le CEA, de concert avec l'Élément, peut nommer un ou des jeunes membres à titre de délégués. On entend par jeune membre d'une unité de négociation une personne de 30 ans ou moins.
- 3.7.5 Des procédures autres que celles décrites ci-dessus peuvent s'appliquer à la tenue d'une conférence sur la négociation. La délégation à une telle conférence est choisie conformément au processus établi par le CEA de concert avec l'Élément ou les Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation.

### **3.8 Équipes de négociation**

#### **Généralités**

- 3.8.1 Les membres des équipes de négociation doivent occuper une charge au sein du syndicat et représenter tous les membres de l'unité de négociation et non des groupes particuliers de ladite unité ou du syndicat.
- 3.8.2 Les membres des équipes de négociation doivent assister à toutes les séances de négociation, à défaut de quoi ils peuvent être retirés de leur équipe.
- 3.8.3 Les membres des équipes de négociation ne subissent aucune perte de revenus et leurs frais sont remboursés conformément aux lignes directrices administratives et leurs modifications successives, telles qu'elles sont approuvées par le CEA.
- 3.8.4 L'équipe de négociation informe les membres des progrès des négociations à chaque étape du processus (p. ex. avant l'échange initial, lorsqu'il y a une impasse et au moment de la ratification ou de la décision) ou plus fréquemment au besoin. Les membres de l'équipe se tiennent mutuellement informés de toute question que soulèvent les membres de l'effectif.

3.8.5 Les membres de l'équipe de négociation qui ne s'acquittent pas de leurs responsabilités peuvent être retirés de l'équipe. Les demandes de retrait doivent être soumises au membre ou aux membres du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation. C'est le CEA qui prend la décision quant au retrait ou non d'un membre de l'équipe de négociation.

### **Taille des équipes de négociation**

3.8.6 Le CEA détermine la taille de chaque équipe de négociation en tenant compte de l'effectif de l'unité de négociation et de sa diversité sur les plans géographique, linguistique et professionnelle et des groupes d'équité.

3.8.7 Une équipe de négociation compte normalement entre trois et cinq membres, ce qui permet de s'assurer qu'elle est diversifiée sur les plans géographique et professionnel, des femmes et des groupes d'équité. Aucune équipe nationale de négociation ne devrait compter moins de cinq membres.

### **3.9 Élection/choix des membres et composition des équipes de négociation**

3.9.1 Si l'unité de négociation tient une conférence nationale sur la négociation, la plupart des membres de l'équipe de négociation sont élus à cette occasion, les autres étant choisis parmi les déléguées et délégués à la conférence par le CEA, en collaboration avec l'Élément. Le CEA établit et annonce le nombre de membres à nommer avant la conférence nationale sur la négociation.

3.9.2 Si l'unité de négociation ne tient pas de conférence nationale sur la négociation, l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation élit la plupart des membres de l'équipe de négociation. Les autres membres sont nommés par le CEA en collaboration avec l'Élément, afin de s'assurer que l'équipe de négociation est diversifiée sur les plans géographique, linguistique et professionnel, des femmes et des groupes d'équité. Le CEA établit et annonce le nombre de membres à nommer avant l'élection des membres de l'équipe de négociation.

3.9.3 La présidente nationale ou le président national peut nommer un membre du CEA et/ou du CNA au sein de l'équipe de négociation. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.

3.9.4 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA nomment à la présidence de l'équipe de négociation une représentante ou un représentant du personnel. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.

3.9.5 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA peuvent nommer des représentantes ou représentants supplémentaires du personnel qui agiront comme conseillères ou conseillers techniques au sein de l'équipe de négociation. Ces personnes ont droit de parole, mais elles n'ont pas droit de vote.

### **3.10 Protocole d'accord**

- 3.10.1 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.
- 3.10.2 Le pouvoir de conclure un protocole d'accord ou une lettre d'entente est dévolu au CEA. Le ou les membres (ou leur substitut) du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation doivent être consultés avant la signature d'un protocole d'accord ou d'une lettre d'entente.
- 3.10.3 Le ou les membres (ou leur substitut) du CEA ont le pouvoir de signer tout protocole d'accord, toute convention collective ou toute lettre d'entente.

### **3.11 Scrutins**

#### **Choix au scrutin de la méthode de règlement des différends (unités assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* seulement)**

- 3.11.1 La conciliation avec droit de grève constitue, pour toutes les unités de négociation assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la méthode de règlement des différends. Les demandes de changement de méthode à l'arbitrage peuvent être soumises conformément aux dispositions ci-dessous, et si elles sont approuvées, elles seront en vigueur pour une ronde de négociation seulement.
- 3.11.2 Le choix de la méthode de règlement des différends s'effectue par scrutin lorsque 10 pourcent ou plus des membres de l'unité de négociation en font la demande ou lorsque le Conseil national d'administration l'ordonne.
- 3.11.3 Le CEA est autorisé à fixer la date limite de réception d'une telle demande afin de permettre l'établissement du calendrier de scrutins bien avant la date de l'avis de négocier. Les Éléments sont avisés de la date limite au moins trois mois à l'avance.
- 3.11.4 La méthode de règlement des différends est modifiée et approuvée à l'issue d'un scrutin majoritaire en ce sens, à l'exception des bulletins annulés, ou par décision du CNA.

#### **Votes de grève**

- 3.11.5 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève. Dans tous les cas, cette autorisation est donnée par écrit.

3.11.6 Sous réserve des dispositions législatives applicables, les votes de grève sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les questions non réglées et les raisons justifiant un vote de grève, sauf lorsque l'isolement d'un lieu de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.

3.11.7 Sous réserve des dispositions législatives applicables en matière de travail, toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote.

### **Scrutins de ratification**

3.11.8 Les scrutins de ratification sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les modalités de l'accord de principe, sauf lorsque l'isolement d'un lieu de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.

3.11.9 Sous réserve des dispositions législatives applicables en matière de travail, seuls les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont droit de vote; une preuve d'appartenance au syndicat peut être exigée.

3.11.10 Lorsque la loi prévoit un processus par lequel un scrutin de ratification portant acceptation ou rejet d'une convention collective provisoire constitue simultanément un vote de grève en cas de rejet de ladite convention et que toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote lors du vote de grève, la procédure suivante s'applique :

a) les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent qu'ils acceptent la convention collective provisoire ou qu'ils la rejettent et se prononcent du même coup en faveur d'une mesure de grève;

b) les employées et employés de l'unité de négociation qui ne sont pas membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent s'ils sont en faveur ou non d'une mesure de grève.

3.11.11 Un membre du CEA a le mandat de signer la convention collective d'une unité de négociation ou d'un groupe d'unités visé par une négociation concertée si les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont voté majoritairement en faveur de l'acceptation de la convention collective, à l'exception des bulletins annulés.

#### **4. DÉROGATION AU RÈGLEMENT**

- 4.1 Une demande de dérogation au présent règlement peut être formulée par la présidente ou le président d'un Élément.
  - 4.2 Toute dérogation au présent règlement doit être approuvée par le CEA et par la ou les présidentes ou encore le ou les présidents des Éléments comptant des membres dans l'unité de négociation.
-

## **15C – NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES SECTIONS LOCALES À CHARTE DIRECTE ET LES UNITÉS DE NÉGOCIATION RÉGIONALES**

---

### **1. APPLICATION**

La présente section du règlement s'applique à toutes les unités de négociation régionales de l'AFPC autres que celles des gouvernements territoriaux visées à la section 15B. Une unité de négociation régionale s'entend d'une unité dont tous les membres travaillent dans une seule et même région de l'AFPC. Les unités de ce type englobent la majorité des sections locales d'employeurs distincts; elles sont assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et sont représentées par un seul Élément ou par une section locale à charte directe.

### **2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **2.1 Membres**

2.1.1 Les membres sont la cheville ouvrière du processus de négociation collective. Leur soutien actif et leur mobilisation sont essentiels à une négociation collective fructueuse. La force de notre syndicat réside dans la force de notre effectif.

2.1.2 La négociation collective constitue le moyen par excellence d'améliorer les conditions de travail et de s'attaquer aux questions d'intérêt pour les membres de notre syndicat. Plus le degré de participation au processus est élevé, qui comprend la présentation de revendications contractuelles, la connaissance des dossiers abordés à la table de négociation, l'appui à nos équipes de négociation et l'implication dans les activités de mobilisation, plus la négociation collective a de chances d'être fructueuse.

#### **2.2 Sections locales**

2.2.1 Les sections locales sont le premier point de contact de la plupart des membres des unités de négociation avec le syndicat. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales jouent donc un rôle déterminant dans notre capacité de mobiliser notre effectif et de marquer des points à la table de négociation.

2.2.2 Les sections locales reçoivent la demande de revendications et la transmettent aux membres de leur unité de négociation. Les sections locales reçoivent ensuite les revendications contractuelles de leurs membres.

2.2.3 Les sections locales ont la responsabilité d'établir un comité permanent de négociation chargé d'examiner et de structurer les revendications contractuelles des membres, de contribuer à l'élaboration des explications concernant les revendications et de s'assurer que l'information pertinente est incluse dans les revendications contractuelles transmises à l'AFPC, que ce soit par le biais d'un Élément ou d'une de nos sections locales à charte directe.

- 2.2.4 Les comités permanents de négociation s'emploient à faire de la négociation un processus participatif à la fois engageant et continu pour les membres. Ils peuvent, par exemple, mener des sondages préalables à la négociation collective, analyser des griefs et inciter les membres à aider d'autres unités de l'AFPC engagées dans le processus de négociation.
- 2.2.5 Le comité permanent de négociation et la direction de chaque section locale apportent un soutien crucial au processus de négociation en s'assurant que les membres de l'unité de négociation de la section locale connaissent bien les questions à négocier et que les activités de mobilisation reçoivent un appui solide.
- 2.2.6 Les sections locales renforcent le processus de négociation en soumettant le nom de membres bien informés et engagés pouvant les représenter, le cas échéant, au sein d'équipes de négociation et de comités de coordination de grève.
- 2.2.7 Les sections locales, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

### **2.3 Sections locales à charte directe (SLCD) ou Éléments**

- 2.3.1 Les SLCD ou les Éléments reçoivent de l'AFPC la demande de revendications et la transmettent à chaque section locale ou lieu de travail comptant des membres dans l'unité de négociation.
- 2.3.2 Les SLCD ou les Éléments reçoivent ensuite, par l'entremise des sections locales ou lieux de travail, les revendications contractuelles des membres. Ils examinent, modifient et/ou complètent les revendications, puis les choisissent et les transmettent à l'AFPC conformément au présent règlement.
- 2.3.3 Les SLCD ou les Éléments appuient le processus de négociation en élisant/choisissant, parmi les membres de l'unité de négociation qui prennent part aux activités syndicales et qui souscrivent aux principes syndicaux, ceux qui représenteront les membres de l'unité de négociation, conformément au présent règlement.
- 2.3.4 Les SLCD ou les Éléments jouent un rôle clé dans le processus de négociation en s'assurant que les membres des unités de négociation de l'Élément ou des différents lieux de travail connaissent les questions à négocier et que les activités de mobilisation sont bien appuyées.
- 2.3.5 Les sections locales ou les Éléments, de concert avec l'AFPC, tiennent des scrutins sur la ratification, la grève ou la méthode de règlement d'un différend, par exemple, auprès de leurs membres.

## **2.4 Conseil national d'administration (CNA)**

- 2.4.1 En tant qu'instance dirigeante du syndicat entre les congrès, le CNA établit la politique à suivre en matière de négociation collective.
- 2.4.2 Le CNA a la responsabilité d'appuyer sans réserve les recommandations d'une équipe de négociation et ne peut faire aucune déclaration publique réprouvant ou mettant en question la décision de l'équipe de négociation.
- 2.4.3 Les membres du CNA dont l'Élément compte des membres dans l'unité de négociation sont élus/choisis pour siéger au Comité de coordination de la stratégie et/ou au Comité de coordination de la grève. Les membres du CNA peuvent désigner, à même leur Élément, une représentante ou un représentant suppléant.

## **2.5 Comité de la négociation collective (CNC) du CNA**

- 2.5.1 Le CNC du CNA est constitué de membres dudit Conseil nommés par la présidente nationale ou le président national de l'AFPC, et sa présidence est assumée par le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective.
- 2.5.2 Le CNC peut être appelé à examiner les questions relatives à la négociation collective que lui soumet le CNA ou le CEA et à formuler des recommandations, selon le cas.

## **2.6 Comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS)**

- 2.6.1 Le CCS a pour présidente ou président le ou les membres (ou leur substitut) du CEA responsables de l'unité de négociation et est constitué du membre (ou son substitut, le cas échéant) du CNA choisi à même l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation, ou encore de la présidente ou du président (ou son substitut) de la section locale à charte directe, de même que du ou des membres de l'équipe de négociation que celle-ci a choisis à cette fin.
- 2.6.2 La taille et la composition du CCS peuvent varier selon la taille de l'unité de négociation et selon qu'il s'agit d'une négociation globale ou concertée.
- 2.6.3 Le CCS apporte un soutien et des conseils stratégiques clés pendant tout le processus de négociation et formule des recommandations à la présidence nationale, au CEA et au CNA sur des questions comme le calendrier des négociations, la stratégie et les priorités en matière de négociation ainsi que la stratégie de communications et de mobilisation.

2.6.4 Le Comité de coordination de la stratégie (CCS) devient le Comité national de coordination de la grève (CCS) lorsque la mobilisation à la grève s'avère nécessaire et il formule, au besoin, des recommandations clés à l'intention de la présidence nationale, du CEA et du CNA concernant la stratégie de grève et la mobilisation.

## **2.7 Équipes de négociation**

2.7.1 Les équipes de négociation représentent tous les membres de l'unité de négociation à la table de négociation et jouent un rôle essentiel dans le processus de négociation.

2.7.2 Les membres des équipes de négociation sont censés participer directement avec les autres travailleuses et travailleurs à l'ensemble du processus de négociation.

2.7.3 Les membres des équipes de négociation doivent veiller à ce que le processus de négociation contribue au renforcement du syndicat et progresse dans l'intérêt de tous les membres.

2.7.4 Les membres des équipes de négociation sont tenus de se conformer aux statuts, règlements et politiques de l'AFPC.

2.7.5 Les membres des équipes de négociation doivent être des militantes et militants syndicaux convaincus, prendre part aux activités syndicales et souscrire aux principes syndicaux, y compris la justice sociale et les droits de la personne.

2.7.6 Les membres des équipes de négociation donnent un aperçu essentiel des conditions de travail des membres de leur unité de négociation, présentent de l'information sur le sujet et fournissent des explications sur les revendications contractuelles.

2.7.7 Les membres des équipes de négociation ont la responsabilité de transmettre aux membres de leur unité de négociation des informations sur l'évolution de la négociation et de leur fournir des explications quant aux décisions qu'ils ont prises à la table de négociation.

2.7.8 Les membres des équipes de négociation doivent, de façon continue, se tenir mutuellement informés des questions pertinentes dont notre effectif leur a fait part au cours de leurs activités de communication et de sensibilisation.

2.7.9 Les membres des équipes de négociation participent au processus de négociation en assumant les tâches suivantes : examiner les revendications contractuelles, les mettre au point et établir leur ordre de priorité; participer aux négociations et, au besoin, aux discussions sur la stratégie et la mobilisation; prendre des décisions au sujet des offres patronales et des accords de principe; prendre part aux activités de mobilisation mises sur pied pour l'unité de négociation.

2.7.10 Les membres des équipes de négociation doivent décider s'ils acceptent ou s'ils rejettent le protocole d'accord qui leur est proposé, avant de le soumettre au vote des membres de leur unité de négociation. Une fois cette décision prise, tous les membres de l'équipe de négociation doivent s'y rallier.

## **2.8 Conseils de régions**

2.8.1 Les conseils de régions, formés de dirigeantes et de dirigeants élus dans chaque région, jouent un rôle crucial dans la mobilisation régionale pendant les processus de négociation et de mobilisation à la grève, particulièrement lors d'une négociation globale ou concertée.

2.8.2 Les conseils de régions constituent un important mécanisme de diffusion de l'information, d'appel à la solidarité et de promotion du soutien aux unités de négociation de l'AFPC ayant besoin d'aide.

## **2.9 Comité exécutif de l'Alliance (CEA)**

2.9.1 Le CEA veille à l'instauration d'un climat de négociation efficace en nommant le personnel requis pour faciliter la négociation et la mobilisation de l'effectif.

2.9.2 Le CEA détermine la taille de l'équipe de négociation conformément aux paramètres établis en 3.8.

2.9.3 Le CEA veille à la représentativité des équipes de négociation en nommant, en vertu du pouvoir qui lui est conféré, des membres de ces équipes.

2.9.4 Seul le CEA peut retirer un membre d'une équipe de négociation.

2.9.5 Seul le CEA peut approuver les protocoles d'accord et les lettres d'entente.

2.9.6 Le CEA est responsable d'approuver les lignes directrices administratives régissant les activités associées au Règlement 15.

## **2.10 Membres du CEA**

2.10.1 Les membres du CEA ont la responsabilité de créer un comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS) et d'en présider les réunions.

2.10.2 Les membres du CEA ont le mandat de signer les conventions collectives.

## **2.11 Présidence nationale**

2.11.1 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir interpréter les Statuts de l'AFPC et le présent règlement.

- 2.11.2 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève.
- 2.11.3 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.

### **3. PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

#### **3.1 Création d'un comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS)**

- 3.1.1 Le membre du CEA affecté à l'unité de négociation met sur pied un CCS chargé de fournir des conseils stratégiques sur la négociation, la mobilisation des membres et la mobilisation à la grève.
- 3.1.2 Le CCS est composé du ou des membres du CEA responsables de la négociation collective, du membre (ou son substitut) du CNA choisi à même l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation, ou encore de la présidente ou du président (ou son substitut) de la section locale à charte directe, de même que du ou des membres de l'équipe de négociation que celle-ci a choisis à cette fin, auxquels s'ajoutent des membres du personnel chargés de donner des conseils techniques au besoin.
- 3.1.3 Le membre du CEA affecté à l'unité de négociation détermine, de concert avec la présidente ou le président (ou son substitut) de l'Élément ou de la section locale à charte directe comptant des membres dans l'unité de négociation, le nombre de membres élus/choisis par les équipes de négociation pour siéger au comité.
- 3.1.4 Le CCS se réunit le plus tôt possible au début du processus de négociation, idéalement avant la signification de l'avis de négociier.
- 3.1.5 Le CCS établit sa propre procédure et son propre programme, mais il a généralement pour mandat de discuter et de recommander des stratégies visant le calendrier des négociations, les communications avec l'effectif et d'autres intéressés, la mobilisation des membres, la mobilisation à la grève et la stratégie de grève, de même que toute autre question susceptible d'avoir une incidence sur la négociation pendant une ronde donnée de négociations.

#### **3.2 Calendrier des négociations**

- 3.2.1 Entre six mois et un an avant la signification de l'avis de négociier, l'AFPC élabore le calendrier initial des négociations en collaboration avec le membre du CEA affecté à l'unité de négociation et la présidente ou le président (ou son substitut) de l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation, ou encore la présidente ou le président de la section locale à charte directe, et le CCS.

3.2.2 Le calendrier des négociations peut être révisé au besoin pendant le processus de négociation.

### **3.3 Demande de revendications**

3.3.1 Au moins six (6) mois avant la signification de l'avis de négocier, ou au moment prévu dans le calendrier des négociations, l'AFPC envoie la demande de revendications des membres de l'unité de négociation.

3.3.2 La demande est envoyée à l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation ou la section locale à charte directe, et précise la date à laquelle les revendications contractuelles doivent être transmises à la Section des négociations de l'AFPC.

3.3.3 L'Élément transmet la demande de revendications à la section locale comptant des membres dans l'unité de négociation.

3.3.4 La section locale fait parvenir aux membres de l'unité de négociation la demande de revendications et tout document qui y est joint.

3.3.5 Les membres de l'unité de négociation soumettent leurs revendications contractuelles à la section locale, et celle-ci examine chaque revendication, s'assure qu'elle est accompagnée d'explications complètes et, si plusieurs propositions portent sur le même sujet, veille à ce que tous leurs aspects soient pris en compte dans une seule proposition.

3.3.6 La section locale transmet à la Section des négociations de l'AFPC et à l'Élément (s'il y a lieu) une seule proposition par sujet et ne dépasse pas le nombre de propositions établi dans la demande de revendications, le cas échéant.

3.3.7 L'Élément ou la section locale à charte directe examine, modifie et/ou complète les propositions reçues des sections locales et transmet à la Section des négociations de l'AFPC le nombre de propositions spécifié dans la demande de revendications, en s'en tenant à une seule proposition par sujet.

3.3.8 L'Élément ou la section locale à charte directe veille à l'envoi de chaque proposition de revendication à la Section des négociations de l'AFPC par voie électronique, dans les délais établis dans la demande de revendications. Chaque proposition renferme des explications, identifie la section locale qui l'a soumise et est présentée dans les deux langues officielles s'il y a lieu.

### **3.4 Équipes de négociation**

#### **Généralités**

- 3.4.1 Les membres des équipes de négociation doivent assister à toutes les séances de négociation, à défaut de quoi ils peuvent être retirés de leur équipe.
- 3.4.2 Les membres des équipes de négociation ne subissent aucune perte de revenus et leurs frais sont remboursés conformément aux lignes directrices administratives et leurs modifications successives, telles qu'elles sont approuvées par le CEA.

#### **Taille des équipes de négociation**

- 3.4.3 Le CEA détermine la taille de chaque équipe de négociation en tenant compte de l'effectif de l'unité de négociation et de sa diversité sur le plan professionnel et sur le plan des groupes d'équité.
- 3.4.4 Une équipe de négociation compte normalement trois membres, ce qui permet de s'assurer qu'elle est diversifiée sur le plan professionnel et sur le plan des groupes d'équité.
- 3.4.5 Le CEA peut réduire à moins de trois le nombre de membres d'une équipe de négociation si l'unité de négociation compte moins de cinquante membres. Le CEA peut juger qu'une équipe de négociation devrait compter plus de trois membres pour l'une et/ou l'autre des raisons suivantes, notamment :
- il s'agit de la première convention collective d'une grosse unité de négociation (plus de cent membres);
  - la négociation vise de grosses unités de négociation (plus de cinq cents membres);
  - l'unité de négociation est très diversifiée sur le plan des types d'emploi;
  - il s'agit d'une négociation concertée visant plus d'une unité de négociation.

### **3.5 Élection/choix des membres et composition des équipes de négociation**

- 3.5.1 L'Élément ou la section locale à charte directe comptant des membres dans l'unité de négociation élit les membres de l'équipe de négociation.
- 3.5.2 Le CEA, en collaboration avec l'Élément ou la section locale à charte directe, peut nommer un ou des membres supplémentaires afin de s'assurer que l'équipe de négociation est diversifiée sur les plans géographique, linguistique et/ou professionnel et des groupes d'équité et que les femmes y sont représentées.

- 3.5.3 La présidente nationale ou le président national peut nommer un membre du CEA et/ou du CNA au sein de l'équipe de négociation. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.
- 3.5.4 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA nomment à la présidence de l'équipe de négociation une représentante ou un représentant du personnel. Cette personne a droit de parole, mais elle n'a pas droit de vote.
- 3.5.5 La présidente nationale ou le président national et/ou le CEA peuvent nommer des représentantes ou représentants supplémentaires du personnel qui agiront comme conseillères ou conseillers techniques au sein de l'équipe de négociation. Ces personnes ont droit de parole, mais elles n'ont pas droit de vote.

### **3.6 Négociations**

- 3.6.1 L'équipe de négociation informe les membres des progrès des négociations à chaque étape du processus (p. ex. avant l'échange initial, lorsqu'il y a une impasse et au moment de la ratification ou de la décision) ou plus fréquemment au besoin. Les membres de l'équipe se tiennent mutuellement informés de toute question que soulèvent les membres de l'effectif.
- 3.6.2 Les membres de l'équipe de négociation qui ne s'acquittent pas de leurs responsabilités peuvent être retirés de l'équipe. Les demandes de retrait doivent être soumises au membre ou aux membres du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation. C'est le CEA qui prend la décision quant au retrait ou non d'un membre de l'équipe de négociation.

### **3.7 Protocole d'accord**

- 3.7.1 La présidente nationale ou le président national (ou son substitut), après avoir consulté l'équipe ou les équipes de négociation visées, peut engager des négociations directes avec l'employeur afin de conclure un protocole d'accord.
- 3.7.2 Le pouvoir de conclure un protocole d'accord ou une lettre d'entente est dévolu au CEA. Le ou les membres du CEA responsables de la négociation collective pour l'unité de négociation doivent être consultés avant la signature d'un protocole d'accord ou d'une lettre d'entente.
- 3.7.3 Le ou les membres (ou leur substitut) du CEA ont le pouvoir de signer tout protocole d'accord, toute convention collective ou toute lettre d'entente.

### **3.8 Scrutins**

#### **Choix au scrutin de la méthode de règlement des différends (unités assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* seulement)**

- 3.8.1 La conciliation avec droit de grève constitue, pour toutes les unités de négociation assujetties à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la méthode de règlement des différends. Les demandes de changement de méthode à l'arbitrage peuvent être soumises conformément aux dispositions ci-dessous, et si elles sont approuvées, elles seront en vigueur pour une ronde de négociation seulement.
- 3.8.2 Le choix de la méthode de règlement des différends s'effectue par scrutin lorsque 10 pourcent ou plus des membres de l'unité de négociation en font la demande ou lorsque le Conseil national d'administration l'ordonne.
- 3.8.3 Le CEA est autorisé à fixer la date limite de réception d'une telle demande afin de permettre l'établissement du calendrier de scrutins bien avant la date de l'avis de négocier. Les Éléments sont avisés de la date limite au moins trois mois à l'avance.
- 3.8.4 La méthode de règlement des différends est modifiée et approuvée à l'issue d'un scrutin majoritaire en ce sens, à l'exception des bulletins annulés, ou par décision du CNA.

#### **Votes de grève**

- 3.8.5 La présidente nationale ou le président national est la seule personne à pouvoir autoriser un vote de grève ainsi que le déclenchement ou la fin d'un mouvement de grève. Dans tous les cas, cette autorisation est donnée par écrit.
- 3.8.6 Sous réserve des dispositions législatives applicables, les votes de grève sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les questions non réglées et les raisons justifiant un vote de grève, sauf lorsque l'isolement d'un lieu de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.
- 3.8.7 Sous réserve des dispositions législatives applicables en matière de travail, toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote.

#### **Scrutins de ratification**

- 3.8.8 Les scrutins de ratification sont tenus à l'occasion de réunions ayant pour objet d'expliquer les modalités de l'accord de principe, sauf lorsque l'isolement d'un lieu

de travail ou les horaires des quarts de travail exigent la prise de mesures particulières.

- 3.8.9 Sous réserve des dispositions législatives applicables en matière de travail, seuls les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont droit de vote; une preuve d'appartenance au syndicat peut être exigée.
- 3.8.10 Lorsque la loi prévoit un processus par lequel un scrutin de ratification portant acceptation ou rejet d'une convention collective provisoire constitue simultanément un vote de grève en cas de rejet de ladite convention et que toutes les employées et tous les employés de l'unité de négociation ont droit de vote lors du vote de grève, la procédure suivante s'applique :
- a) les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent qu'ils acceptent la convention collective provisoire ou qu'ils la rejettent et se prononcent du même coup en faveur d'une mesure de grève;
  - b) les employées et employés de l'unité de négociation qui ne sont pas membres en règle de l'AFPC reçoivent un bulletin de vote sur lequel ils indiquent s'ils sont en faveur ou non d'une mesure de grève.
- 3.8.11 Un membre du CEA a le mandat de signer la convention collective d'une unité de négociation ou d'un groupe d'unités visé par une négociation concertée si les employées et employés de l'unité de négociation qui sont membres en règle de l'AFPC ont voté majoritairement en faveur de l'acceptation de la convention collective, à l'exception des bulletins annulés.

#### **4. DÉROGATION AU RÈGLEMENT**

- 4.1.1 Une demande de dérogation au présent règlement peut être formulée par la présidente ou le président d'un Élément ou par le membre du CEA responsable de l'unité de négociation dans le cas des sections locales à charte directe.
- 4.1.2 Toute dérogation au présent règlement doit être approuvée par le CEA et la présidente ou le président de l'Élément comptant des membres dans l'unité de négociation ou le membre du CEA responsable de l'unité de négociation dans le cas des sections locales à charte directe.
-

**LE PRÉSENT RÈGLEMENT SERA RÉVISÉ D'ICI LE CONGRÈS 2012 DE L'AFPC.**

**RÈGLEMENT 15A**

**Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 29<sup>e</sup> jour de janvier 1985

(Modifié le 22 mai 1990)

(Modifié le 30 mars 1992)

(Modifié le 27 mai 1993)

(Modifié le 29 juillet 2002)

**RÈGLEMENT RÉGISSANT LE PAIEMENT DE DÉPENSES AUX MEMBRES DÉSIGNÉS D'UN COMITÉ OU D'UNE ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC**

**1. GÉNÉRALITÉS**

- a) Le présent Règlement régit le versement de fonds à des membres désignés de l'AFPC qui sont soit élus, soit nommés pour siéger à un comité de négociation de l'AFPC ou faire partie d'une équipe de négociation de l'AFPC représentant l'unité de négociation dont ils sont membres.
- b) Le Règlement prévoit le remboursement des dépenses des membres désignés, dans la mesure prévue ci-après, de façon qu'ils n'encourent pas de pertes financières parce qu'ils font partie d'un tel comité ou d'une telle équipe.
- c) Afin d'accélérer le remboursement, le membre remplit et soumet les demandes de remboursement des dépenses (approuvées par le CEA). Un feuillet d'instructions est fourni au membre en même temps que la demande de remboursement des dépenses.
- d) Les demandes de remboursement sont réglées en conformité avec les dispositions du paragraphe 4 du Règlement 15.
- e) Le cas échéant, la perte de salaire comprend la prime de surveillance, la prime de poste, la prime de fin de semaine, l'allocation d'isolement, l'indemnité d'environnement, la prime de vie chère, la Directive sur le service extérieur, les frais de combustible et de services publics, les frais de garde familiale ainsi que le taux de rémunération précisé dans la convention collective applicable.
- f) Le membre ou les membres désignés du comité de négociation de l'AFPC se voient rembourser la perte de salaire au regard de toutes les journées normales de travail; on ne peut cependant demander aucun remboursement au titre des jours de repos, non plus que le paiement des heures supplémentaires dans aucune circonstance.

- g) Nonobstant l'alinéa f) ci-dessus, les représentantes et représentants du comité de négociation de l'AFPC, membres d'une équipe de négociation de l'AFPC, qui travaillent un jour de repos, sont rémunérés au taux de leurs heures normales jusqu'à concurrence d'un (1) jour de rémunération ordinaire.
- h) Si la rémunération d'un membre est augmentée par suite de la ratification, avec effet rétroactif, d'une convention collective, il incombe au membre de soumettre une demande de remboursement pour frais imprévus à la Direction des finances.
- i) Aucun membre d'une équipe de négociation n'est tenu de commencer à travailler dans les dix (10) heures qui suivent le retour à son domicile après les négociations.

## RÈGLEMENT 16

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 29<sup>e</sup> jour de janvier 1977

(Modifié le 27 septembre 1995)

(Modifié le 25 janvier 2001)

### RÈGLEMENT RÉGISSANT LA RÉINSTALLATION DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ÉLUS À TEMPS PLEIN DU CENTRE DE L'AFPC

1. Les dirigeantes et les dirigeants élus à temps plein du Centre de l'AFPC sont la présidente nationale ou le président national, la vice-présidente exécutive nationale ou le vice-président exécutif national et les sept (7) vice-présidentes exécutives régionales ou vice-présidents exécutifs régionaux (Colombie-Britannique, Nord, Ontario, région de la capitale nationale, Québec, Prairies et Atlantique).
2. En application du paragraphe 18(3) des Statuts de l'AFPC, la présidente nationale ou le président national et la vice-présidente exécutive nationale ou le vice-président exécutif national doivent élire domicile dans la grande région d'Ottawa/Gatineau, et les vice-présidentes exécutives régionales et vice-présidents exécutifs régionaux doivent élire domicile dans une localité fixée par le CEA.
3. Le présent Règlement a pour objet d'autoriser le Centre de l'AFPC à rembourser, dans les limites stipulées dans la Directive du Conseil du Trésor sur la réinstallation, les frais réels et raisonnables engagés par une dirigeante élue ou un dirigeant élu du Centre de l'AFPC, son conjoint ou sa conjointe et les membres de la famille à sa charge, pour se déplacer d'un lieu de résidence à un autre, soit au moment de son élection, soit au moment de la cessation de son emploi de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein.
4. La ou le membre élu à une charge de dirigeante ou de dirigeant à temps plein du Centre de l'AFPC se voit rembourser ses frais de réinstallation si, au moment de son élection, elle ou il demeure à l'extérieur de la grande région d'Ottawa/Gatineau ou de la localité régionale fixée par le CEA et doit déménager pour se conformer aux exigences des Statuts.
5. Nonobstant les dispositions de l'article 4, le CEA est autorisé à recouvrer jusqu'à la totalité des frais de réinstallation lorsqu'une dirigeante ou un dirigeant démissionne de sa charge durant son premier mandat. Le CEA peut renoncer à recouvrer la totalité ou une partie des frais de réinstallation payés par l'AFPC lorsque la démission est liée à des circonstances personnelles exceptionnelles.
6. Lorsqu'une dirigeante élue ou un dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC cesse, pour tout motif, sauf celui de mauvaise conduite, d'occuper sa charge de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein, ce membre se voit rembourser ses frais de réinstallation, pourvu qu'elle ou il :

- a) demeurait, au moment de son élection, à l'extérieur de la grande région d'Ottawa/Gatineau de la localité régionale fixée par le CEA;
  - b) n'accepte pas un autre emploi dans la grande région d'Ottawa/Gatineau ou dans la localité régionale fixée par le CEA au terme de son mandat de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein; et
  - c) ne démissionne pas durant son premier mandat pour des raisons autres que des circonstances personnelles exceptionnelles, déterminées par le CEA;
  - d) réclame le remboursement de ses frais de réinstallation dans les trois (3) mois suivant la fin de son mandat de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein.
7. Le présent Règlement s'applique à toute dirigeante élue ou à tout dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC qui, avant d'être élu dirigeante ou dirigeant à temps plein du Centre de l'AFPC, était dirigeante élue ou dirigeant élu à temps plein d'un organisme qui l'a précédé ou d'un Élément et qui satisfait aux exigences de l'article 5 du présent Règlement.
8. Une dirigeante élue ou un dirigeant élu à temps plein dont le mandat de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC prend fin, qui a droit aux frais de réinstallation et demande qu'il lui soient remboursés, a droit au remboursement des frais réels et raisonnables jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à ses frais de réinstallation d'Ottawa/Gatineau ou de la localité régionale fixée par le CEA à son ancien lieu de résidence.
9. Si une dirigeante élue ou un dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC, auquel s'appliquent les articles 4 ou 6 du présent Règlement, décède au cours de son mandat, son conjoint ou sa conjointe ou les personnes à sa charge ont droit au remboursement des frais de réinstallation, sous réserve des conditions énoncées à l'article 5 du présent Règlement.
- À la demande de la proche famille, une aide financière peut être consentie au titre du transport de la dépouille de la dirigeante ou du dirigeant décédé à son ancien lieu de résidence, conformément aux conditions énoncées à l'article 7 du présent Règlement.
10. Le CEA peut recommander au CNA de rembourser les frais de réinstallation à une dirigeante élue ou à un dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC, dont le mandat de dirigeante élue ou de dirigeant élu à temps plein du Centre de l'AFPC et qui, par ailleurs, n'a pas droit aux frais de réinstallation aux termes du présent Règlement, lorsque le CEA est d'avis que ces frais devraient être remboursés pour des considérations humaines.

## RÈGLEMENT 17

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 28<sup>e</sup> jour de mai 1977  
(Modifié le 27 janvier 1978)  
(Modifié le 26 septembre 1981)  
(Modifié le 17 avril 1982)  
(Modifié le 31 mai 1982)  
(Modifié le 2 février 1984)  
(Modifié le 31 janvier 1985)  
(Modifié le 23 septembre 1985)  
(Modifié le 27 mai 1986)  
(Modifié le 19 janvier 1988)  
(Modifié le 22 avril 1988)  
(Modifié le 27 novembre 1990)  
(Modifié le 15 octobre 1991)  
(Modifié le 30 janvier 1996)  
(Modifié le 28 janvier 1997)  
(Modifié en mai 1999)  
(Modifié en avril 2000)  
(Modifié le 20 janvier 2003)  
(Modifié le 1<sup>er</sup> février 2005)  
(Modifié le 6 février 2007)  
(Modifié le 4 février 2009)

### RÈGLEMENT RÉGISSANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ÉLUS SIÉGEANT AU COMITÉ EXÉCUTIF DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

1. Le présent Règlement a pour objet d'énoncer les conditions d'emploi des membres du CEA de l'AFPC.
2. Les dirigeantes et dirigeants élus à temps plein de l'AFPC sont la présidente nationale ou le président national, la ou le VPEN et les sept (7) VPER.
3. Le présent Règlement énonce les conditions d'emploi des dirigeantes et dirigeants élus à temps plein.

4. **Durée du mandat**

La durée du mandat des dirigeantes et dirigeants élus à temps plein est celle que prévoient les Statuts de l'AFPC.

## 5. **Droit à rémunération**

- a) La dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit de recevoir pour services rendus la rémunération applicable à la charge qu'elle ou il occupe.
- b) Les niveaux de rémunération des dirigeantes et dirigeants élus, approuvés par le Congrès, sont les suivants :

En vigueur le 15 mai 2011 :

- (i) La présidente nationale ou le président national 139 733 \$
  - (ii) La ou le VPEN 118 773 \$
  - (iii) Les sept (7) VPER 111 786 \$
- c) Les traitements des membres élus du CEA sont relevés le 15<sup>e</sup> jour du mois de mai de chaque année à compter de 2009, par l'augmentation de la moyenne annuelle salariale des membres dans l'année précédente.

## 6. **Emploi continu**

Aux fins du calcul des congés annuels et de l'indemnité de départ, la période d'emploi continu de la dirigeante élue ou du dirigeant élu comprend la période totale d'emploi continu depuis la date d'accréditation d'une unité de négociation représentée par l'AFPC jusqu'à la date de départ de l'AFPC.

## 7. **Jours fériés payés**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu bénéficie de jours fériés payés comme le personnel salarié de la fonction publique fédérale.

## 8. **Heures supplémentaires**

- a) L'expression « heures supplémentaires » s'entend de l'obligation pour la dirigeante élue ou le dirigeant élu d'exercer des fonctions officielles pour l'AFPC un jour de repos ou un jour férié payé.
- b) Lorsque la dirigeante élue ou le dirigeant élu est tenu d'exercer des fonctions officielles pour l'AFPC un jour de repos ou un jour férié payé, elle ou il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) le samedi et à tarif double (2) le dimanche.
- c) La rémunération des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié payé ne dépasse pas sept (7) heures par jour au taux normal.

## 9. **Congé compensatoire**

- a) L'expression « congé compensatoire » s'entend d'un congé payé accordé en remplacement de la rémunération en espèces des heures supplémentaires. La valeur d'un tel congé payé est égale à la rémunération en espèces qui autrement aurait été versée.
- b) Les congés compensatoires qui dépassent la limite de 15 jours et qui ne sont pas utilisés au plus tard le 31 décembre chaque année, sont payés en espèces au taux de rémunération que touche la dirigeante élue ou le dirigeant élu, le 31 décembre, ou des dispositions citées au paragraphe 24.
- c) Si la dirigeante élue ou le dirigeant élu décède ou cesse d'occuper sa charge, elle-même ou lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours ou d'heures de congé compensatoire acquis mais non utilisés par le taux de rémunération quotidien ou horaire qu'elle ou il touchait immédiatement avant la date de cessation d'emploi.
- d) Un rapport sur tous les congés compensatoires est présenté annuellement au Comité permanent des finances du CNA. Ce rapport fait état de tous les congés compensatoires acquis par année.

## 10. **Congés - Généralités**

Si la dirigeante élue ou le dirigeant élu a bénéficié de plus de jours de congé annuel, de congé de maladie ou de congé spécial payés qu'elle ou il a acquis et qu'elle ou il décède ou cesse d'être dirigeante élue ou dirigeant élu parce qu'elle ou il n'est pas réélu pour un autre mandat, elle ou il est réputé avoir acquis les jours de congé dont elle ou il a bénéficié.

## 11. **Congé de maladie**

- a) La dirigeante élue ou le dirigeant élu acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un jour et quart (1  $\frac{1}{4}$ ) par mois civil pour lequel elle ou il touche au moins dix (10) jours de rémunération.
- b) La dirigeante élue ou le dirigeant élu bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle ou il est incapable de s'acquitter de ses fonctions pour cause de maladie ou de blessure aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux membres du personnel du Centre de l'AFPC.

- c) Si la dirigeante élue ou le dirigeant élu n'a pas suffisamment de crédits pour justifier l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes du présent paragraphe, un congé de maladie payé, jusqu'à concurrence de 15 jours, peut lui être avancé à la discrétion du CEA. L'octroi de plus de 15 jours de congé de maladie par anticipation, à une dirigeante élue ou à un dirigeant élu, doit être approuvé par le CNA avant que puisse être accordé le congé de maladie payé.

## 12. Congé annuel payé

- a) Pour chaque mois civil pour lequel elle ou il a touché au moins dix (10) jours de rémunération, la dirigeante élue ou le dirigeant élu acquiert des crédits de congé annuel à raison de :
  - (i) 1 2/3 jour, si elle ou s'il justifie de moins de 12 années d'emploi continu;
  - (ii) 2 1/12 jours, si elle ou s'il justifie de 12 années d'emploi continu;
  - (iii) 2 1/2 jours, si elle ou s'il justifie de 20 années d'emploi continu;
  - (iv) si elle ou s'il justifie de 22 années de service continu, la dirigeante élue ou le dirigeant élu bénéficie d'une demi-journée (1/2) de congé annuel pour chaque année consécutive de service continu, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congé annuel additionnels.
- b) La dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit à des congés annuels payés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux membres du personnel du Centre de l'AFPC.
- c) La dirigeante élue ou le dirigeant élu peut reporter ses crédits de congé annuel, mais uniquement jusqu'à concurrence d'une (1) année de crédits de congé accumulés ou des dispositions citées au paragraphe 24.
- d) Les crédits de congé annuel qui dépassent la limite de deux (2) années de droits à congé et qui ne sont pas utilisés le 31 décembre sont payés en espèces au taux de rémunération que touche la dirigeante élue ou le dirigeant élu, le 31 décembre.
- e) La dirigeante élue ou le dirigeant élu conserve les congés annuels payés déjà portés à son crédit au moment de l'adoption du présent Règlement. À sa discrétion, elle ou il peut en tout temps demander à les utiliser ou à se les faire payer en espèces.

- f) Si la dirigeante élue ou le dirigeant élu décède ou cesse d'occuper sa charge, elle-même ou lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel payé acquis mais non utilisés par le taux de rémunération quotidien applicable à la charge immédiatement avant la date de cessation d'emploi.

### 13. **Congé des fêtes de fin d'année**

Les dirigeantes et les dirigeants élus bénéficient de congés payés en contrepartie des journées normales de travail qui se situent entre le 26 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier.

### 14. **Congé spécial**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit à des congés payés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux membres du personnel du Centre de l'AFPC.

### 15. **Autres genres de congé**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit aux autres genres de congé payé ou non payé, aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent habituellement aux personnes salariées de la fonction publique fédérale.

### 16. **Indemnité de départ**

- a) Sous réserve des alinéas b) et c) ci-dessous, lorsque son emploi prend fin pour tout autre motif que la destitution, en application du paragraphe 25(1) des Statuts, la dirigeante ou le dirigeant a droit à la rémunération d'une (1) semaine au taux de rémunération courant de la charge pour chaque année complète d'emploi continu pour laquelle elle ou il n'a pas déjà touché une indemnité de départ. L'indemnité payable ne doit pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.
- b) L'indemnité de départ établie en conformité avec l'alinéa a) ci-dessus est diminuée du plein montant de l'indemnité de départ payable par l'employeur en contrepartie de la période d'emploi incluse dans les états de service complets ouvrant droit à l'indemnité.
- c) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, si la dirigeante élue ou le dirigeant élu dont l'emploi a pris fin à l'AFPC accepte de nouveau un emploi avec son employeur, elle ou il a droit à une indemnité de départ correspondant uniquement à sa période d'emploi continu à l'AFPC.

- d) Si une dirigeante élue ou un dirigeant élu décède en cours d'emploi à l'AFPC, il est versé à sa succession un montant égal à celui auquel elle ou il aurait eu droit au moment où aurait pris fin son emploi à l'AFPC.
- e) Pour l'application de l'alinéa c) du présent paragraphe, l'emploi à l'AFPC désigne l'emploi continu au Centre de l'AFPC ou à l'Élément.

#### **17. Transition au sein du CEA**

- a) Lorsque son emploi prend fin pour tout autre motif que la destitution, en application du paragraphe 25(1) des Statuts, la dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit à deux (2) semaines de rémunération au taux de rémunération courant de la charge, en plus de l'indemnité de départ prévue à l'article 15.
- b) La présidente nationale ou le président national peut augmenter jusqu'à quatre (4) le nombre de semaines de rémunération dont il est question à l'alinéa 17 a) ci-dessus si un nouveau membre du CEA demande l'aide du membre sortant du CEA pour faciliter la transition.

#### **18. Transfert des congés**

- a) Lorsqu'un membre est élu à une charge de dirigeante ou dirigeant à temps plein du Centre de l'AFPC, tous les crédits de congé de maladie et de congé spécial non utilisés portés à son compte dans les registres sont transférés au Centre de l'AFPC, à condition que la preuve de ces crédits soit apportée à la satisfaction du Centre de l'AFPC.
- b) Dans le cas d'une personne qui, avant son élection à la charge de dirigeante ou dirigeant à temps plein de l'AFPC, était fonctionnaire à temps plein ou une dirigeante ou un dirigeant à temps plein d'un Élément, le transfert des congés s'effectue conformément au Règlement 4.

#### **19. Frais de déplacement**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu du Centre de l'AFPC a droit au remboursement de ses frais de déplacement conformément aux dispositions de la Politique sur les voyages de l'AFPC.

#### **20. Frais de réinstallation**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu du Centre de l'AFPC a droit au remboursement de ses frais de réinstallation conformément au Règlement 16.

## 21. **Autres avantages**

La dirigeante élue ou le dirigeant élu a droit à tous les autres avantages dont bénéficient actuellement les membres du personnel du Centre de l'AFPC. Le CNA vérifie toutes les modifications supplémentaires apportées aux avantages avant qu'elles ne s'appliquent aux dirigeantes et dirigeants élus.

Liste des autres avantages :

- Régime collectif d'assurance vie
- Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident
- Assurance-invalidité de longue durée
- Régime d'assurance-maladie complémentaire
- Assurance-emploi
- Indemnisation des accidents du travail
- Stationnement
- Régime de retraite de l'AFPC
- Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec
- Régime collectif de soins dentaires
- Régime de soins de la vue

## 22. **Utilisation du véhicule personnel**

Les dirigeantes et dirigeants élus ont droit au remboursement du kilométrage (tel que stipulé dans la Politique sur les voyages de l'AFPC) pour l'utilisation de leur véhicule personnel en service commandé. Les frais liés à l'assurance d'affaires supplémentaire sont également remboursés au besoin.

23. Les dirigeantes et les dirigeants bilingues élus ont droit de toucher une prime de bilinguisme selon les mêmes critères qui s'appliquent aux membres du personnel du Centre de l'AFPC.
24. Aucun avantage autres que ceux qui sont énoncés dans le présent Règlement n'est consenti aux dirigeantes et dirigeants élus à moins d'être approuvé par le CNA avant sa mise en vigueur.
25. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 9b) (Congés compensatoires) et de l'alinéa 12c) (Congé annuel payé), la dirigeante élue ou le dirigeant élu peut demander par écrit que l'AFPC conserve en son nom dans un compte provisoire la valeur équivalente en argent des congés dépassant le nombre prévu par les dispositions relatives au report.

Si, par la suite, la dirigeante élue élue ou le dirigeant élu demandait un congé et que ce congé était approuvé, un calcul serait effectué en utilisant le taux de rémunération courant applicable et le compte provisoire de la dirigeante ou du dirigeant serait réduit en conséquence.

Si, par la suite, la dirigeante élue ou le dirigeant élu demandait par écrit le retrait des fonds de son compte provisoire, le compte serait réduit en conséquence.

## **RÈGLEMENT 18**

### **RESPONSABILITÉS DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS NATIONAUX**

**ABROGÉ**

## **CE RÈGLEMENT SERA RÉVISÉ D'ICI LE CONGRÈS 2012 DE L'AFPC.**

### **RÈGLEMENT 19**

#### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 2<sup>e</sup> jour de juin 1983  
(Modifié le 3 février 1984)  
(Modifié le 1<sup>er</sup> octobre 1987)  
(Modifié le 22 mai 1990)  
(Modifié le 29 mai 1991)  
(Modifié le 1<sup>er</sup> mars 1993)  
(Modifié le 27 mai 1993)  
(Modifié le 15 avril 1997)  
(Modifié le 21 mai 1998)  
(Modifié en mai 2003)  
(Modifié le 8 juin 2004)  
(Modifié en juin 2006)

#### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LA DISCIPLINE DES MEMBRES**

1. Le CNA, conformément à l'article 25 des Statuts, a le pouvoir de suspendre ou de priver de son titre de membre toute dirigeante, tout dirigeant ou tout membre de l'AFPC.
2. Conformément au présent Règlement, un conseil de région, un Élément, une section locale ou un conseil régional a le pouvoir de démettre d'une charge de l'instance en cause tout membre qui est jugé avoir enfreint les Statuts, de la manière décrite au paragraphe 25(5), ou encore les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional.
3. Conformément aux modalités exposées dans le présent Règlement, un Élément ou une section locale peut recommander qu'un membre soit suspendu ou privé de son titre de membre de cette instance.
4. Toutes les accusations portées contre un membre sont faites par écrit, sont signées par le membre ou les membres qui portent l'accusation ou les accusations et sont soumises au membre ou aux membres en cause ainsi qu'à l'instance appropriée pour fin d'examen.
5. Toutes les accusations, qui sont jugées superficielles ou qui visent à harceler, embarrasser ou discréditer un membre ou des membres, peuvent entraîner des mesures disciplinaires en application des alinéas 25(5) e) ou g).
6. La procédure d'examen des accusations de nature disciplinaire à l'échelon de la section locale est la suivante :

- a) La section locale met sur pied un comité d'examen interne ou externe impartial de trois (3) personnes chargées de faire enquête sur les accusations, de les évaluer et de recueillir les preuves verbales et écrites.
- b) Il est remis au membre ou aux membres accusés de mauvaise conduite copie des accusations, et il leur est accordé, ainsi qu'au membre ou aux membres qui portent les accusations, le droit de comparaître devant le comité.
- c) Les conclusions et les recommandations du comité sont soumises à l'exécutif de la section locale et, si des mesures disciplinaires sont recommandées, le rapport du comité est présenté à une réunion extraordinaire ou générale de la section locale et doit recueillir les voix des deux tiers (2/3) des membres présents pour être accepté; toutefois, le membre ou les membres qui entament des mesures disciplinaires contre un autre membre ou d'autres membres, ainsi que le membre ou les membres ainsi accusés, n'ont ni droit de parole ni droit de vote pendant le processus décisionnel.
- d) Les rapports du comité mis sur pied en application de l'alinéa 6a) du présent Règlement comptent une ou deux parties, selon que le comité maintient ou non l'allégation.
- e) Partie I : comprend une constatation de fait qui confirme ou non que les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements du conseil de région, de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional. Cette partie du rapport ne peut être modifiée, mais il faut une majorité simple pour l'accueillir.

Partie II : recommande une mesure disciplinaire donnée, si le comité juge que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional.

- f) Si, en réunion, la section locale accepte une recommandation visant à démettre quelqu'un de sa charge, l'exécutif de la section locale fait part de cette décision au membre ou aux membres en cause, et informe ces derniers par écrit qu'il leur est possible d'interjeter appel auprès de l'instance nationale de l'Élément.
  - g) Si, en réunion, la section locale accepte une recommandation visant à suspendre ou à priver un membre de son titre de membre, l'exécutif de la section locale en informe sans délai par écrit la présidente ou le président de l'Élément et lui transmet toute la documentation pertinente. La présidente ou le président de l'Élément, après s'être convaincu de la gravité de l'infraction, saisit le CNA de l'affaire pour qu'il la tranche.
7. Une accusation ou des accusations portées contre des dirigeantes élues ou dirigeants élus de l'instance nationale d'un Élément sont soumises par écrit à cette instance, et la procédure d'examen est la suivante :

- a) Les membres de l'instance nationale non visés par l'accusation ou les accusations désignent un comité d'examen interne ou externe impartial de trois personnes chargées de faire enquête sur les accusations, de les évaluer et de recueillir les preuves.
- b) Il est remis au membre ou aux membres accusés de mauvaise conduite copie des accusations, et il leur est accordé, ainsi qu'au membre ou aux membres qui portent les accusations, le droit de comparaître devant le comité.
- c) Les conclusions et les recommandations du comité sont soumises à l'instance nationale de l'Élément et, si des mesures disciplinaires sont recommandées, doivent recueillir les voix des deux tiers (2/3) des membres non visés par l'accusation ou les accusations pour être acceptées; toutefois, le membre ou les membres qui entament des mesures disciplinaires contre un autre membre ou d'autres membres, ainsi que le membre ou les membres ainsi accusés, n'ont ni droit de parole ni droit de vote pendant le processus décisionnel.
- d) Les rapports du comité mis sur pied en application de l'alinéa 7 a) du présent Règlement comptent une ou deux parties, selon que le comité maintient ou non l'allégation.
- e) Partie I : comprend une constatation de fait qui confirme ou non que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional. Cette partie du rapport ne peut être modifiée, mais il faut une majorité simple pour l'accueillir.

Partie II : recommande une mesure disciplinaire donnée, si le comité juge que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional.

- f) S'il est recommandé que quelqu'un soit démis de sa charge, un avis écrit à cet effet est donné à la dirigeante ou au dirigeant ou aux dirigeantes ou dirigeants en cause; elles ou ils doivent aussi être informés qu'il leur est possible d'interjeter appel auprès du CNA.
- g) Si la recommandation vise à suspendre ou à priver une dirigeante ou un dirigeant de son titre de membre, la présidente ou le président de l'Élément soumet cette recommandation au CNA avec toute la documentation pertinente.

8. La procédure d'examen des accusations de nature disciplinaire à l'échelon du conseil régional est la suivante :

- a) Le conseil régional met sur pied un comité d'examen interne ou externe impartial de trois personnes chargées de faire enquête sur les accusations, de les évaluer et de recueillir les preuves verbales et écrites.

- b) Il est remis au membre ou aux membres accusés de mauvaise conduite copie des accusations, et il leur est accordé, ainsi qu'au membre ou aux membres qui portent les accusations, le droit de comparaître devant le comité.
- c) Les conclusions et les recommandations du comité sont soumises à l'exécutif du conseil régional et, si des mesures disciplinaires sont recommandées, le rapport du comité est présenté à une réunion extraordinaire ou générale du conseil régional et doit recueillir les voix des deux tiers (2/3) des membres présents pour être acceptées; toutefois, le membre ou les membres qui entament des mesures disciplinaires contre un autre membre ou d'autres membres, ainsi que le membre ou les membres ainsi accusés, n'ont ni droit de parole ni droit de vote pendant le processus décisionnel.
- d) Les rapports du comité mis sur pied en application de l'alinéa 8 a) du présent Règlement comptent une ou deux parties, selon que le comité maintient ou non l'allégation.
- e) Partie I : comprend une constatation de fait qui confirme ou non que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional. Cette partie du rapport ne peut être modifiée, mais il faut une majorité simple pour l'accueillir.

Partie II: recommande une mesure disciplinaire donnée, si le comité juge que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional.

- f) Si la réunion du conseil régional accepte une recommandation visant à démettre quelqu'un de sa charge, l'exécutif du conseil régional fait part de cette décision au membre ou aux membres en cause et informe ces derniers par écrit qu'il leur est possible d'interjeter appel auprès du CEA par l'entremise de la ou du VPER responsable des conseils régionaux.
9. Sous réserve des dispositions du paragraphe 10, une accusation ou des accusations portées contre une dirigeante ou un dirigeant faisant partie du CNA sont soumises par écrit au CEA, et la procédure d'examen est la suivante :
- a) Le CEA désigne un comité d'examen interne ou externe impartial de trois personnes non visées par l'accusation ou les accusations, afin de faire enquête sur les accusations, de les évaluer et de recueillir les preuves verbales et écrites.
  - b) Il est remis à la dirigeante ou au dirigeant ou aux dirigeantes ou dirigeants accusés de mauvaise conduite copie des accusations, et il leur est accordé, ainsi qu'au membre ou aux membres qui portent les accusations, le droit de comparaître devant le comité.

- c) Les conclusions et les recommandations du comité sont soumises au CNA et, si des mesures disciplinaires sont recommandées, doivent recueillir les voix des deux tiers (2/3) des membres du CNA contre qui l'accusation ou les accusations n'ont pas été portées pour être acceptées; toutefois, le membre ou les membres qui entament des mesures disciplinaires contre un autre membre ou d'autres membres, ainsi que le membre ou les membres ainsi accusés, n'ont ni droit de parole ni droit de vote pendant le processus décisionnel.
  - d) Les rapports du comité mis sur pied en application de l'alinéa 9 a) du présent Règlement comptent une ou deux parties, selon que le comité maintient ou non l'allégation.
  - e) Partie I : comprend une constatation de fait qui confirme ou non que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional. Cette partie du rapport ne peut être modifiée, mais il faut une majorité simple pour l'accueillir.  
  
Partie II : recommande une mesure disciplinaire donnée, si le comité juge que le membre ou les membres ont enfreint les Statuts de l'AFPC ou les Statuts ou Règlements de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional.
10. Lorsqu'une accusation ou des accusations de mauvaise conduite sont portées contre une dirigeante ou un dirigeant faisant partie du CEA, l'accusation est soumise par écrit directement au CNA qui, à sa réunion ordinaire suivante, met sur pied un comité d'examen interne ou externe impartial chargé d'examiner la question conformément aux alinéas 9 b) à f).
  11. Tout membre accusé de mauvaise conduite ne fait pas partie du comité mis sur pied aux fins de faire enquête sur l'accusation ou les accusations, et il ne participe pas au vote tenu pour déterminer si les conclusions et les recommandations de ce comité doivent être acceptées ou rejetées. Plus précisément, lorsque plus d'un membre est accusé d'une infraction de nature semblable, comme celle d'avoir franchi une ligne de piquetage [alinéa 25 (5) n)], les membres accusés ne feront pas partie du comité mis sur pied pour faire enquête sur l'accusation ou les accusations, et ils ne participeront pas au vote tenu pour déterminer si les conclusions et les recommandations de ce comité seront acceptées ou rejetées.
  12. a) La décision de mettre en application les mesures disciplinaires conformément aux dispositions des paragraphes 25(1) et (2) des Statuts de l'AFPC ou des Statuts ou Règlements applicables du conseil de région, de l'Élément, de la section locale ou du conseil régional, peuvent faire l'objet d'un appel auprès d'un tribunal de trois personnes habilitées à entendre les appels. La personne qui a l'intention d'interjeter appel doit en informer par écrit la présidente nationale ou le président national dans les soixante (60) jours civils suivant la réception de l'avis de mesure disciplinaire et lui faire parvenir en même temps la description détaillée de tous les motifs sur lesquels repose l'appel.

- b) Le tribunal est composé d'une représentante ou d'un représentant de l'appelante ou l'appelant, d'une représentante ou d'un représentant de l'instance appropriée de l'AFPC et d'une troisième personne indépendante dont le choix est approuvé par les parties ou qui a été choisie par une organisation syndicale appropriée, comme un syndicat affilié au Congrès du travail du Canada, une fédération du travail ou le Congrès du travail du Canada, à la discrétion du CEA. L'appelante ou l'appelant ne siège pas au tribunal d'appel. La représentante ou le représentant de l'instance appropriée de l'AFPC ne doit pas se retrouver dans une situation de conflit d'intérêts ni avoir participé au processus d'examen ou à la prise de décision de suspendre.
  - c) La décision du tribunal est définitive et exécutoire pour toutes les parties à l'appel.
13. Le tribunal est créé dans les deux mois, à moins que le délai ne soit prolongé dans l'un ou l'autre des cas suivants :
- a) par accord mutuel des parties en cause;
  - b) par le CEA, s'il détermine que des circonstances atténuantes empêchent la création du tribunal dans le délai prescrit susmentionné.
14. Le Centre de l'AFPC est responsable du coût de l'audience et des dépenses de la présidente ou du président, sous les réserves suivantes :
- a) Chaque partie est responsable de ses propres dépenses, sauf si l'appel est accueilli. L'appelante ou l'appelant peut alors avoir droit au remboursement des dépenses raisonnables fixées par le CNA. Ces dépenses sont payées par le palier approprié de l'AFPC.
  - b) Les dépenses du membre du tribunal nommé par l'appelante ou l'appelant, y compris l'indemnité quodotienne ou son salaire, sont à la charge de l'appelante ou l'appelant.
  - c) Lorsqu'un Élément, une section locale ou un conseil régional de l'AFPC prend des mesures disciplinaires contre un membre et qu'un appel est interjeté auprès de l'AFPC, le membre représentant l'Élément, la section locale ou le conseil régional de l'AFPC au tribunal est nommé par cet Élément, cette section locale ou ce conseil régional, et l'Élément, la section locale ou le conseil régional est entièrement responsable de ses dépenses.

- d) Chaque partie est habituellement responsable des dépenses engagées à la suite du témoignage de quelque témoin qu'elle désire inviter. Toutefois, lorsque l'appel est maintenu, l'appelante ou l'appelant peut, selon les circonstances, exiger le paiement intégral ou partiel des dépenses raisonnables engagées par les témoins de l'appelante ou l'appelant. De telles dépenses, dont le caractère raisonnable est déterminé uniquement par le CNA, sont payées par le palier approprié de l'AFPC.
15. Sur présentation de documents pertinents, un membre ou des membres peuvent tenter de faire rétablir leur titre de membres par l'entremise du palier approprié de l'AFPC. Si une demande de rétablissement du titre de membre est refusée, le ou les membres en cause peuvent en appeler de la décision au CNA, dont la décision est définitive et exécutoire.
16. Nonobstant ce qui précède, les dispositions régissant la destitution sont considérées comme ayant été respectées par un Élément dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :
- a) Lorsque les Statuts ou Règlements de l'Élément renferment des dispositions prévoyant la tenue d'un référendum auprès des membres du groupe que représente la dirigeante ou le dirigeant que l'on envisage de démettre de sa charge;
- ou
- b) Lorsque, dans le cas d'une dirigeante ou d'un dirigeant qui a été élu par des représentantes et représentants plutôt que directement par les membres, les Statuts ou Règlements de l'Élément renferment des dispositions prévoyant la tenue d'un vote auprès des représentantes et représentants du groupe que représente la dirigeante ou le dirigeant que l'on envisage de démettre de sa charge.
17. Nonobstant la procédure décrite aux paragraphes précédents du présent Règlement, une mesure disciplinaire peut être prise conformément à l'article 25 des Statuts de l'AFPC, à un palier supérieur à celui où les agissements entraînant la mesure disciplinaire se sont produits.
18. Toute situation susceptible de se présenter en matière de discipline, qui n'est pas visée en particulier par le présent Règlement, est considérée comme étant visée par celui-ci et est traitée selon l'esprit du Règlement.
19. Nonobstant les dispositions précédentes, dans le cas d'une présumée violation de l'alinéa 25(5)n des Statuts de l'AFPC, les procédures suivantes peuvent être appliquées :

- a) Au palier de la section locale, la présumée violation de l'alinéa 25(5)n) des Statuts est signée par un membre de la section locale et soumise au comité de discipline ou à l'exécutif de la section locale, pour qu'il l'étudie et fasse part de ses recommandations à une assemblée générale des membres. Le membre qui aurait enfreint l'alinéa 25(5)n) en sera avisé par écrit, est informé de la tenue de l'assemblée générale des membres et se voit offrir l'occasion d'exposer ses vues à l'assemblée de la section locale. La décision de l'assemblée générale des membres est transmise par écrit à la présidente ou au président de l'Élément, accompagnée de tous les documents utiles. Après s'être assuré que la procédure appropriée a été suivie, la présidente ou le président de l'Élément soumet l'affaire au CNA pour qu'il rende une décision.

ou

- b) Au palier national ou régional de l'Élément, dès qu'est reçue une présumée violation l'alinéa 25(5)n) des Statuts de l'AFPC signée par un membre d'une section locale, une dirigeante ou un dirigeant national désigné de l'Élément en informe l'accusée ou l'accusé, mène une enquête au cours de laquelle l'accusée ou l'accusé se voit offrir l'occasion d'exposer ses vues, et présente par écrit un rapport à la présidente ou au président de l'Élément. Cette dernière ou ce dernier soumet le rapport écrit à un organe exécutif de l'Élément pour qu'il l'examine et fasse part de ses recommandations. Après s'être assuré que la procédure appropriée a été suivie, la présidente ou le président de l'Élément soumet l'affaire au CNA pour qu'il rende une décision.

## RÈGLEMENT 20

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 3<sup>e</sup> jour de juin 1988  
(Modifié le 29 mai 1996)  
(Modifié le 21 mai 1998)  
(Modifié en juin 2006)  
(Modifié le 4 février 2009)

### RÈGLEMENT RÉGISSANT L'ACCREDITATION D'UNE SECTION LOCALE OU D'UN SYNDICAT PROVINCIAL

#### A) ACCRÉDITATION D'UNE SECTION LOCALE OU D'UN SYNDICAT PROVINCIAL

1. Sous réserve de la législation provinciale du travail, une section locale ou un syndicat provincial ayant obtenu une charte de l'AFPC peut demander l'accréditation en son nom propre.
2. Une section locale ou un syndicat provincial ayant obtenu une charte de l'AFPC peut subséquemment être attribué à un Élément de l'AFPC, conformément aux dispositions de l'alinéa 7(4) des Statuts de l'AFPC.

#### B) PROCÉDURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR TOUTE SECTION LOCALE OU TOUT SYNDICAT PROVINCIAL ACCRÉDITÉ CONFORMÉMENT AU PRÉSENT RÈGLEMENT

1. Les sections locales et les syndicats provinciaux accrédités conformément au présent Règlement :
  - a) mettent sur pied des comités permanents de négociation chargés de préparer les revendications contractuelles, à la suite de l'examen des difficultés qu'ont éprouvés les membres sous le régime de leur convention collective, et de recevoir les revendications contractuelles des membres des sections locales ou des syndicats provinciaux;
  - b) en temps opportun, transmettent les revendications contractuelles au bureau régional approprié de l'AFPC au moyen d'un formulaire convenu et dans les délais fixés.
2. Les comités permanents de négociation se composent de la ou du VPER de l'AFPC ou de sa représentante ou de son représentant, et d'au plus cinq (5) membres de l'unité de négociation, élus par les membres; un (1) membre de l'Élément auquel la section locale ou le syndicat provincial a été attribué peut également en faire partie.

3. La ou le VPER de l'AFPC peut abroger ou modifier les revendications proposées par le comité permanent de négociation d'une section locale ou d'un syndicat provincial, lorsque ces revendications :
  - a) sont préjudiciables à d'autres unités de négociation;
  - b) vont à l'encontre des intérêts du syndicat.
4. L'équipe de négociation d'une section locale ou d'un syndicat provincial (équipe de négociation de l'AFPC) se compose de la ou du VPER de l'AFPC ou de sa représentante ou de son représentant et d'au plus cinq membres élus parmi les membres de l'unité de négociation. Seuls les membres de l'unité de négociation qui font partie du comité de négociation ont le droit de voter lors de l'élection. Les membres mis en candidature pour faire partie de l'équipe de négociation doivent donner au préalable leur consentement à faire partie de l'équipe.
5. L'équipe de négociation d'une section locale ou d'un syndicat provincial est présidée par la ou le VPER de l'AFPC ou un membre du personnel la ou le représentant. Tous les membres de l'équipe de négociation ont pleins pouvoirs consultatifs et électifs. Toutefois, si un membre du personnel est désigné pour représenter la ou le VPER au sein de l'équipe de négociation, il n'a pas le droit de voter.
6. Il appartient à l'équipe de négociation de la section locale ou du syndicat provincial de conclure avec l'employeur des protocoles d'accord (y compris des lettres d'entente) dans le cadre de la négociation collective.
7. La ou le VPER examine tout protocole d'accord (y compris les lettres d'entente) proposé avant qu'il ne soit transmis aux membres pour être ratifié.

### **C) PROCÉDURE DE VOTE ET DE RATIFICATION**

1. Il appartient à l'exécutif de la section locale ou du syndicat provincial d'autoriser la tenue d'un vote et au bureau régional approprié de l'AFPC d'en assurer le déroulement.
2. Tous les membres de l'unité de négociation de la section locale ou du syndicat provincial sont habilités à voter.
3. Tous les votes ont lieu au scrutin secret.
4. La ou le VPER de l'AFPC élabore des lignes directrices précises encadrant le rôle des bureaux régionaux dans le déroulement des votes.

5. Les trousse de vote précisent le but du vote, renferme des instructions précises relatives au vote et, dans le cas des votes de ratification, signalent toutes les modifications apportées à la convention collective, y compris les éléments qui sont ajoutés et supprimés.
6. La convention collective d'un groupe de négociation d'une section locale ou d'un syndicat provincial est signée par la ou le VPER et par la présidente ou le président de la section locale ou du syndicat provincial, lorsque la majorité des voix exprimées à l'occasion d'un vote de ratification, bulletins annulés non compris, sont affirmatives.

#### **D) AUTORISATION DE GRÈVE OU DE VOTE DE GRÈVE**

1. La présidente ou le président de la section locale ou du syndicat provincial peut, après avoir consulté la ou le VPER de l'AFPC, autoriser un vote de grève dans les cas suivants :
  - a) le mécanisme de négociation établi aux termes de la législation du travail appropriée n'aboutit pas à un projet de règlement;
  - b) à n'importe quel moment, les membres de l'équipe de négociation de la section locale ou du syndicat provincial recommandent par écrit la tenue d'un vote de grève, sous réserve que cette recommandation soit signée par la majorité d'entre eux et approuvée par la ou le VPER de l'AFPC.
2. La ou le VPER de l'AFPC peut autoriser une grève lorsque la majorité des membres rejettent à l'occasion d'un vote de ratification, bulletins annulés non compris, le projet de protocole d'accord.

#### **E) FONDS DE GRÈVE**

Les membres d'une section locale ou d'un syndicat provincial touchent des indemnités de grève conformément aux dispositions du Règlement 6 de l'AFPC si la grève est autorisée par la présidente ou le président de la section locale ou du syndicat provincial et est sanctionnée par la ou le VPER de l'AFPC.

#### **F) REPRÉSENTATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL NATIONAL D'ADMINISTRATION DE L'AFPC ET AUX CONGRÈS DE L'AFPC**

1. Une section locale ou un syndicat provincial est représenté au CNA de l'AFPC par la ou le VPER de l'AFPC ou la présidente ou le président de son Élément ou sa suppléance.

2. Aux fins de la représentation à un congrès national triennal de l'AFPC, le nombre de déléguées et délégués de chaque section locale ou syndicat provincial est déterminé par l'article 19 des Statuts de l'AFPC.

#### **G) PAIEMENT DES COTISATIONS**

Les cotisations d'un membre d'une section locale ou d'un syndicat provincial sont payables conformément à l'article 24 des Statuts de l'AFPC.

#### **H) PRÉSENTATION DES GRIEFS**

Il incombe à la section locale ou au syndicat provincial de préparer et de présenter les griefs, sauf que :

- a) la décision de renvoyer un grief à l'arbitrage incombe à la ou au VPER de l'AFPC, qui donne ainsi suite à une recommandation de la section locale ou du syndicat provincial; et
- b) le Centre de l'AFPC assume la responsabilité de représenter les membres à l'arbitrage.

#### **I) POUVOIRS**

1. Les pouvoirs de la présidente nationale ou du président national de l'AFPC sont, par les présentes, délégués à la ou au VPER de l'AFPC relativement aux unités de négociation locales ou provinciales accréditées dans sa région.
2. Si la loi applicable exige la résidence dans la province, la présidente nationale ou le président national, en consultation avec la ou le VPER, peut déléguer ces pouvoirs à une dirigeante, un dirigeant ou un membre de l'AFPC dans la province.

#### **J) DÉLIVRANCE D'UNE CHARTE**

Une section locale ou un syndicat provincial ayant obtenu une charte de l'AFPC se voit délivrer une charte signée par la présidente nationale ou le président national de l'AFPC, sur un formulaire approuvé par le CEA.

#### **K) RÈGLEMENT DE LA SECTION LOCALE OU DU SYNDICAT PROVINCIAL**

Une section locale ou un syndicat provincial établit un règlement et une politique régissant ses activités, et ce règlement et cette politique sont tout à fait conformes aux Statuts de l'AFPC, aux Statuts ou Règlements de ses Éléments et au présent Règlement, et ne contreviennent à aucune de leurs dispositions.

## RÈGLEMENT 21

### Alliance de la Fonction publique du Canada

Adopté ce 25<sup>e</sup> jour de septembre 1996  
(Modifié en juin 2006)

#### RÈGLEMENT RÉGISSANT LES DÉPENSES ÉLECTORALES DE L'AFPC

1. Le présent Règlement peut être cité sous le titre *Règlement régissant les dépenses électorales de l'AFPC*, conformément à l'article 18 des Statuts.
2. Le plafond des dépenses des candidates et candidats relativement aux charges du Bureau de direction de l'AFPC est le suivant :
  - pour la charge de présidente nationale ou de président national 6 000 \$
  - pour la charge de vice-présidence exécutive nationale 4 800 \$
  - pour la charge de vice-présidence exécutive régionale 3 600 \$

La candidate ou le candidat qui se présente à plus d'une charge a droit au plafond applicable à la charge la plus élevée.
3. Le coût de location des chambres ou des suites n'est pas inclus dans le plafond des dépenses.
4. La documentation distribuée gratuitement, les affiches, les feuillets, les macarons et autres articles, la nourriture et les rafraîchissements sont compris dans le plafond des dépenses.
5. Le plafond des dépenses entre en vigueur six mois avant le début d'un congrès de l'AFPC.
6. Chaque candidate et candidat soumet un rapport des dépenses de campagne au CNA dans les trois mois de la date des élections et, à sa discrétion, le CNA renvoie les rapports au comité permanent des finances ou à une autre instance pour qu'ils soient examinés.
7. Le rapport des dépenses est accompagné des factures pour toutes les dépenses.
8. Les candidates et candidats qui omettent de présenter un rapport des dépenses ou dont les dépenses dépassent les plafonds mentionnés à l'article 2 s'exposent à des mesures disciplinaires en application de l'article 25 des Statuts de l'AFPC.

## **RÈGLEMENT 22**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 28<sup>e</sup> jour de janvier 1998

#### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LE FONCTIONNEMENT D'UNE ASSOCIATION DES RETRAITÉES ET RETRAITÉS DE L'AFPC Paragraphe 4(11)**

1. L'Association se donne des statuts et des politiques de fonctionnement, lesquels doivent être tout à fait compatibles avec les Statuts de l'AFPC et n'en enfreindre aucune disposition.
2. L'Association a le droit de tenir des congrès ou des réunions, selon la définition qui en est donnée dans ses propres Statuts. Tous les coûts de ces congrès et réunions sont entièrement à sa charge.
3.
  - a) L'Association a le droit d'élire ses propres dirigeantes et dirigeants selon les modalités énoncées dans ses Statuts.
  - b) La présidente nationale ou le président national de l'AFPC ou son mandataire a le droit d'assister à toutes les réunions et à tous les congrès et d'y prendre la parole si on l'invite à le faire.
4.
  - a) Les membres associés à la retraite et les membres de l'AFPC à la retraite peuvent devenir membres de l'Association.
  - b) L'Association fixe sa propre cotisation ou ses propres frais d'adhésion et gère ses revenus et dépenses.
5. L'Association peut s'affilier à des organismes semblables qui veillent à la protection et à la promotion d'intérêts qu'ils ont en commun.

## **RÈGLEMENT 23**

### **Alliance de la Fonction publique du Canada**

Adopté ce 27<sup>e</sup> jour de septembre 2000  
(Modifié le 4 février 2009)  
(Modifié juin 2010)

### **RÈGLEMENT RÉGISSANT LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE ET LES ACTIVITÉS DU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES DU CONSEIL NATIONAL D'ADMINISTRATION**

#### **A) Composition du Comité permanent des finances**

1. Le Comité permanent des finances du CNA se compose de quatre (4) membres trois (3) membres du Conseil, à l'exclusion des membres du CEA, élus par les membres du CNA ne siégeant pas au CEA, au cours de la première réunion du CNA qui se tient après un congrès national triennal de l'AFPC et, le membre du CEA responsable des finances.
2. Le Comité permanent des finances élit sa présidente ou son président.
3. S'il survient une vacance au sein du comité permanent des finances parmi les membres du CNA (à l'exception du membre du CEA responsable des finances), la vacance est comblée à la réunion suivante du CNA.

#### **B) Mandat du Comité permanent des finances**

Le Comité :

1. Se réunit lorsque cela est nécessaire.
2. Rencontre la ou le chef de la direction des finances avant chaque réunion ordinaire du CNA afin d'examiner les dépenses passées et futures et les propositions présentées au CNA pour lesquelles aucun crédit n'a été prévu au budget.
3. Examine régulièrement tous les états financiers et les documents justificatifs et fait part de ses observations au CEA et au CNA.
4. Présente au CEA et au CNA des rapports sur la situation financière de l'AFPC dans lesquels il expose ses observations et ses recommandations et fait état des réactions du CEA et du CNA.

5. Par l'entremise du comité des finances du congrès, présente à chaque congrès national triennal de l'AFPC un rapport écrit portant sur toutes les questions abordées durant son mandat, et fait état de toutes les dépenses prélevées sur le Fonds de l'actif des membres de l'AFPC.
6. Examine les rapports que le Conseil d'AFPC Placements Ltée lui soumet, entre autres, sur les coûts importants de réparations et de rénovations et présente ses observations au Conseil de PSAC Placements Ltée pour qu'il les examine.

**C) Responsabilité du CEA à l'égard du Comité permanent des finances**

1. Le CEA fournit au Comité permanent des finances toutes les informations financières pertinentes en temps opportun. Il répond par écrit aux observations ou aux recommandations qu'il reçoit du Comité permanent des finances dans les six semaines de la réception d'observations et de recommandations.
2. Le CEA veille à ce que la présidente ou le président du Comité permanent des finances soit prévenu dès le départ des délibérations internes qui pourraient entraîner des dépenses non prévues dans le budget approuvé.

**D) Responsabilité du CNA à l'égard du Comité permanent des finances**

1. Le CNA examine les rapports du Comité permanent des finances et veille à ce que les dépenses ne dépassent pas les revenus, à moins d'être essentielles au fonctionnement de l'AFPC et dans le meilleur intérêt des membres de l'AFPC.

**E) Retraits du Fonds de l'actif des membres (FAM) de l'AFPC**

1. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, ces sommes du FAM ne doivent être retirées que pour couvrir des dépenses excédant des crédits budgétaires approuvés pour payer des dépenses extraordinaires ou engagées en raison de circonstances ou de conditions imprévues ou indépendantes de la volonté de l'AFPC. Par circonstances exceptionnelles, on entend notamment la suppression des cotisations de l'AFPC durant une grève, la nécessité pour l'AFPC de respecter ses obligations légales et le rajustement du budget de l'AFPC durant une période de baisse de revenus.
2. Des sommes sont retirées du FAM de l'AFPC uniquement lorsqu'il n'y pas d'autres crédits budgétaires approuvés et que l'absence de tels fonds d'urgence nuirait au bien-être de nos membres.
3. Le Comité permanent des finances examine les demandes de fonds à retirer du FAM de l'AFPC et les présente ensuite à l'avance au CNA, accompagnées de ses observations et recommandations.

4. Le CNA examine annuellement un transfert de fonds au FAM avant de maintenir l'actuel objectif, soit une réserve de fonds équivalente à 3,5 mois d'après la recommandation du CEA et du comité permanent des finances.

**F) Retraits du Fonds de secours (FDS)**

1. Le FDS est un fonds de réserve établi pour faire face à des dépenses extraordinaires qui ne sont pas prévues dans le processus normal de préparation du budget du congrès.
2. Tous les ans, le CNA envisage un transfert de fonds au FDS en fonction des recommandations du CEA et du comité permanent des finances.
3. Les dépenses supérieures à 800 000 tirées du FDS devraient au préalable être obligatoirement être approuvées par le CNA.