

Memorandum/Note de service

Le 21 décembre 2008

DESTINATAIRES : Membres de l'AFPC / SEPC à la Société canadienne des postes

EXPÉDITRICE : Équipe de négociation de l'AFPC / SEPC

OBJET : Vote sur l'offre finale de l'employeur

L'offre ci-annexée représente l'offre finale de la Société canadienne des postes en vue de régler le conflit contractuel qui l'oppose actuellement à l'AFPC. Cette offre comporte les trois améliorations suivantes par rapport à l'offre qui a été soumise à un vote il y a un peu plus d'une semaine :

1. Régime d'invalidité de courte durée et congés pour obligations familiales
 - a. Report d'un maximum de cinq jours de congé personnel par année ou encaissement d'un maximum de cinq jours de congé personnel. Le total des congés personnels reportés et de l'année en cours ne peut pas dépasser 12 jours.
 - b. Deux (2) jours de congés pour obligations familiales qui peuvent être pris **après** l'épuisement des congés personnels (qui ont été reportés et pour l'exercice en cours).
2. Appendice H (Fonds pour la garde d'enfants) – renouvellement avec une contribution additionnelle unique de 75 000 \$.

Votre équipe de négociation croit que la position de la Société est ferme et ne changera pas et qu'on ne peut espérer aucune autre amélioration peu importe combien longtemps les membres sont prêts à continuer leur grève.

Votre équipe de négociation est également consciente que si l'offre finale de l'employeur est rejetée, le paiement des jours fériés et les primes de rendement d'équipe de la Société sont à risque. Toute personne qui retourne au travail après le vendredi 19 décembre 2008 ne sera pas admissible à la rémunération des trois (3) jours fériés de la période des Fêtes.

Si l'offre finale de l'employeur est acceptée, la rémunération des jours fériés et les primes de rendement d'équipe seront versées conformément à la convention collective. Autrement dit, si l'offre de l'employeur est ratifiée, les membres seront payés pour les trois jours fériés pendant les Fêtes et recevront les primes de rendement.

Modifications apportées à la convention collective

Régime d'invalidité de courte durée (ICD)

- Élimination du congé de maladie et du congé pour obligations familiales
- Mise en œuvre du Régime d'invalidité de courte durée (ICD)
- Manuvie décide et non votre médecin si vous êtes admissibles aux indemnités d'invalidité de courte durée
- Possibilité d'avoir recours à un processus d'appel indépendant en cas de refus des indemnités
- Période d'attente de 7 jours avant d'avoir droit aux indemnités de l'ICD
- L'équivalent de 70 % de votre salaire est versé en cas d'invalidité de courte durée. Vous pouvez vous servir de vos congés de maladie accumulés pour combler la différence.
- 7 jours de congé personnel par année : encaissement ou report à l'année suivante d'un maximum de 5 jours non utilisés. **Le total des congés personnels reportés et de l'année en cours ne peut pas dépasser 12 jours.**
- **2 jours additionnels de congés payés pour obligations familiales. Pour y avoir droit, vous devez avoir utilisé vos 7 jours de congé personnel.**
- Employées nommées pour une période indéterminée et employées nommées pour une période déterminée en fonction depuis plus de 6 mois sont admissibles au régime.
- Toute amélioration au régime d'ICD qui sera négociée avec une autre unité de négociation sera incorporée à la convention collective des membres du SEPC.

Avantages et soins de santé

- Soins médicaux des personnes retraitées : Il faut avoir accumulé 15 années de service pour être admissible.
- Nouvelle formule à un niveau fondé essentiellement sur les médicaments génériques. Remboursement des frais des médicaments approuvés à hauteur de 80 %.
- Bonification du régime de soins de la vue et de l'ouïe

Nouveaux maximums :

- Soins de la vue 620 \$ chaque quatre ans
- Soins de l'ouïe 750 \$

- Hausses des dépenses paramédicales

Nouveaux maximums :

- massothérapeute 400 \$
- ostéopathe 500 \$
- naturopathe 600 \$
- podiatre ou podologue 500 \$
- chiropraticien 600 \$
- orthophoniste 600 \$
- psychologue 1 000 \$

- Meilleur contrôle de l'utilisation de l'excédent de la caisse de retraite

- Le barème de tarifs de soins dentaires qui s'applique est celui de l'année précédente.

Questions pécuniaires

- Augmentations économiques de 2,5 %, 2,5 %, 2,75 % et de 2,75 %
- Montant forfaitaire de 500 \$ à la signature de la convention collective
- Montant forfaitaire pour congé de maladie non utilisé
- Aucune augmentation de l'indemnité de vie chère
- Hausse de 20 cents de la prime de quart et de 25 cents de la prime de fin de semaine
- Augmentation du financement du Fonds pour la garde d'enfants – versement d'un montant forfaitaire de **75 000 \$**

Sécurité d'emploi et dotation

- Sécurité d'emploi : droit à la sécurité d'emploi à partir de la signature de la convention
- Augmentation du financement prévu à l'Appendice M *Comité de l'expansion du service et de l'innovation et du changement*
- Le nom des personnes qui font une demande de mutation demeure sur la liste de mutation pendant deux ans.
- Avis écrit aux employées dont la candidature n'a pas été retenue à un concours
- Mise en place d'un programme coop à l'intention des étudiantes et étudiants

Durée du travail

- Centres d'appels : Droit de ne pas répondre à un appel au cours des cinq premières minutes et des cinq dernières minutes d'un quart de travail
- Création d'un comité national mixte chargé de discuter des questions opérationnelles, des heures de travail et de l'établissement des horaires dans les centres d'appels

Congés

- Congé de deuil : Un des quatre jours peut être pris séparément pour assister à une cérémonie à la mémoire de la personne décédée.
- Congé non payé pour les soins d'une personne âgée et pour les soins et l'éducation d'enfants : le congé peut être pris par tranche de deux semaines
- Congé de maternité / congé parental : Modifications apportées pour tenir compte du Régime québécois d'assurance parentale.
- Congé de pré-retraite : Dorénavant, le congé de pré-retraite peut être pris par tranche d'une journée. Le congé est accordé par année de congé et non par exercice financier.

Employées à temps partiel

- Les employées à temps partiel ont droit aux heures supplémentaires si leur horaire de travail est modifié avec moins de 72 heures de préavis.
- Rémunération un jour férié : les employées à temps partiel se font rémunérer le nombre le plus élevé de la moyenne des heures de travail de

la semaine précédente et les heures qu'elles auraient normalement travaillées le jour férié.

Égalité et autres modifications

- Amélioration des dispositions en matière de harcèlement – De nouvelles dispositions offrent une protection contre le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir.
- Simplification des dispositions en matière de procédure de règlement des griefs
- Amélioration des dispositions en matière de droits de la personne et de conflit en milieu de travail : appendice S
- Appendice E : Seuls les numéros de poste figureront sur la liste de disponibilité.

42.11 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint, (y compris le conjoint de droit commun qui demeure avec l'employée), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les grands-parents, le petit-fils, la petite fille et tout autre parent demeurant au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) La Société accorde un congé payé selon les modalités suivantes :
- i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'il reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption;
 - ii) pour des soins temporaires à un membre malade de la famille.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu des clauses 42.11 b) et 42.03 a) et b) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- d) **À compter du 1^{er} janvier 2010, la clause 42.11 c) ne s'applique plus. À compter de cette date, les employées et les employés bénéficieront de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles comme il est indiqué ci-dessous. Les employées et les employés qui ont épuisé leurs jours de congé pour raisons personnelles peuvent se voir accorder un maximum de deux (2) jours conformément à l'alinéa 42.11 b) et aux alinéas 42.03 a) et b) au cours de n'importe quelle année financière.**

Congés pour raisons personnelles

- I. Sept (7) jours de congé rémunérés pour raisons personnelles seront alloués à tous les employés à temps plein le premier jour de chaque année financière.
- II. Tous les employés à temps partiel recevront le premier jour de chaque année financière un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata du pourcentage d'heures à temps plein que l'employé doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- III. Tous les employés nommés pour une période déterminée recevront un nombre de jours de congé rémunérés pour raisons personnelles calculé au prorata de la durée de leur emploi et du pourcentage d'heures à temps plein que l'employé doit travailler, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

- IV. Pour tout employé qui entre à l'emploi de la Société canadienne des postes en cours d'exercice, les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles seront calculés au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier, jusqu'à concurrence de sept (7) jours.
- V. Tout jour de congé pour raisons personnelles non utilisé, en totalité ou en partie, à la fin de l'exercice financier, pour un maximum de 5 jours, sera payé aux employées et aux employés nommés pour une période indéterminée au cours de la troisième (3^e) période de paye de l'année financière suivante. Le montant du paiement sera fondé sur le taux horaire de l'employée ou de l'employé à la dernière journée de l'année financière. Les employées ou les employés nommés pour une période indéterminée ou **pour une période déterminée de plus de six mois** peuvent, sur demande écrite transmise avant la fin de l'année financière et au lieu de recevoir un paiement, reporter (en tout ou en partie) pour utilisation au cours de l'année financière suivante, les congés pour raisons personnelles non utilisés, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours

Une employée ou un employé qui a reporté à l'année suivante ses congés pour raisons personnelles non utilisés (ou une partie de ces congés), peut être payé pour ces jours s'ils ne sont toujours pas utilisés à la fin de l'année financière, en plus des cinq (5) jours mentionnés au paragraphe précédent.

Il est entendu qu'une employée ou un employé ne peut avoir plus de 12 jours de congé pour raisons personnelles dans une année financière.

- VI. Un employé nommé pour une période indéterminée doit être à l'emploi de Postes Canada la dernière journée de l'exercice financier pour être payé pour ses jours de congé rémunérés pour raisons personnelles non utilisés.
- VII. Dans le cas des employés nommés pour une période déterminée, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé à la fin de leur période d'emploi leur sera payé peu après leur fin d'emploi.
- VIII. Dans le cas d'un employé qui met fin à son emploi chez Postes Canada au cours de l'exercice financier, tout jour de congé rémunéré pour raisons personnelles non utilisé au moment de son dernier jour de travail sera payé au prorata du nombre de jours où l'employé a été à l'emploi de Postes Canada durant l'exercice financier en cours.
- IX. Tous les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles seront crédités et payés en heures.
- X. Le remboursement des jours de congé rémunérés pour raisons personnelles n'ouvre pas droit à pension.
- XI. Si un employé dont le poste n'est pas admissible au Régime d'assurance-invalidité de courte durée obtient un transfert dans l'unité de négociation, ses congés de maladie accumulés seront gelés à la date du transfert et des jours de congé rémunérés pour raisons personnelles lui

seront alloués au prorata du nombre de jours restant dans l'exercice financier.

- XII. Lorsqu'un employé est muté à l'intérieur ou l'extérieur de l'unité de négociation (incluant une cessation d'emploi), ses jours de congé rémunérés pour raisons personnelles utilisés et restants sont recalculés conformément au Régime d'assurance-invalidité de courte durée.
- XIII. Les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles peuvent être utilisés dans le cas de maladie ponctuelle, de rendez-vous médicaux (pour l'employée elle-même ou lorsqu'elle accompagne un membre de sa famille), pendant la période d'admissibilité en vertu du Régime d'assurance-invalidité de courte durée établi à l'annexe « U », ou dans d'autres situations personnelles de même nature.
- XIV. À l'exception de situations urgentes (p. ex., accidents, maladie imprévue), une employée désirant utiliser un jour de congé pour raisons personnelles doit en avertir son chef d'équipe au moins trois (3) jours à l'avance.
- XV. Les demandes de jours de congé non urgents pour raisons personnelles doivent être approuvées en fonction des besoins opérationnels.

42.12 Congé payé ou non payé pour d'autres raisons

La Société peut accorder :

- a) Un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employée l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- b) Un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention

APPENDICE « H »

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

AND

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

Madame Erna Post
Négociatrice en chef
SEPC / AFPC
233, rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1

OBJET : FONDS POUR LA GARDE D'ENFANTS

1. La Société versera dans le fonds un montant unique de **75 000 \$** dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.
2. La Société continuera à verser dans le fonds un montant additionnel correspondant à un dixième (1/10) des sommes payables au fonds en fiducie, conformément à l'accord conclu entre la Société et le STTP au sujet du fonds pour la garde d'enfants. La SCP versera la somme appropriée dans le fonds quinze (15) jours après la fin de chaque trimestre.
3. Pour plus de clarté, la Société convient de verser de la part du SEPC dans le fonds une somme équivalente à dix pour cent (10 %) de la formule définie aux paragraphes 5, 6 et 7 de l'annexe relatif au Fonds pour la garde d'enfants de la convention collective entre la SCP et le STTP.
4. Tout document distribué par le SEPC/AFPC décrivant le fonds doit porter la mention que le fonds est négocié par le Syndicat et financé par la Société.

Cordialement vôtre,

Rob McCullagh
Directeur, Relations du travail

**** ANNEXE « U »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / LE SYNDICAT
DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS**

**AU SUJET D'UN RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ
DE COURTE DURÉE**

Le présent document décrit l'entente mutuelle intervenue entre les parties.

ARTICLE 1 – JOURS DE CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES

1. Les jours de congé rémunérés pour raisons personnelles sont alloués et utilisés conformément à la disposition 42.11 de la convention collective.

ARTICLE II – ADMISSIBILITÉ

1. Tous les employés nommés pour une période indéterminée seront admissibles aux prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée à compter de leur date d'embauche.
2. Les employés nommés pour une période déterminée de plus de six (6) mois seront admissibles aux prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée.
3. Un employé ne sera pas admissible aux prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée dans les situations suivantes :
 - (a) toute période où il est emprisonné;
 - (b) toute maladie ou blessure résultant de la perpétration ou de la tentative de perpétrer une agression ou un autre acte criminel (sujet à une condamnation dans une cour de justice);
 - (c) toute maladie ou blessure liée à un abus d'alcool ou d'autres drogues, à moins que l'employé ne consente à recevoir des soins médicaux actifs et continus jugés appropriés pour traiter son problème médical.

ARTICLE III – PRESTATIONS D’ASSURANCE-INVALIDITÉ DE COURTE DUREE

1. Un employé peut recevoir des prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée jusqu’à concurrence de trente (30) semaines après la date de la maladie ou de la blessure.
2. L’admissibilité aux prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée est établie par le fournisseur de gestion des cas d’invalidité. Pour être admissible aux prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée, un employé doit être soigné par un médecin et suivre le traitement prescrit par ce médecin et jugé approprié pour la maladie ou la blessure par le fournisseur de gestion des cas d’invalidité. L’employé doit fournir tous les renseignements médicaux exigés au fournisseur de gestion des cas d’invalidité.
3. La période d’attente pour devenir admissible aux prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée s’établit comme suit :
 - a. Accident : 0 jour
 - b. Hospitalisation : 0 jour
 - c. Maladie : 7 jours civils
4. Si un employé doit être hospitalisé avant la fin de la période d’attente, les prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée sont payables à compter de la date d’hospitalisation.
5. En cas de maladie, un employé peut utiliser ses jours de congé rémunérés pour raisons personnelles jusqu’au début du paiement des prestations du Régime d’assurance-invalidité de courte durée, soit le 8^e jour suivant la première journée d’absence du travail pour cause de maladie. Si l’employé a épuisé ses jours de congé rémunérés pour raisons personnelles ou lorsque cela se produit, et à condition que le fournisseur de gestion des cas d’invalidité approuve la demande d’indemnité de l’employé, ce dernier peut utiliser, pendant la période d’attente, ses crédits de congés de maladie accumulés au 31 décembre 2009. Le 1^{er} janvier 2010, les crédits de congé de maladie accumulés jusqu’au 31 décembre 2009 seront convertis en « crédits de majoration » heure pour heure.
6. Les employés dont la demande d’indemnité au Régime d’assurance-invalidité de courte durée est acceptée recevront les prestations suivantes :
 - a. Durant les 15 premières semaines de maladie ou de blessure (excluant la période d’attente de 7 jours civils, le cas échéant), ils recevront des prestations équivalant à 70 % de leur salaire. Les employés peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu’elles représentent 100 % de leur salaire.

- b. Durant le reste de la période de 30 semaines de maladie ou de blessure, ils recevront des prestations équivalant à la différence entre 70 % de leur salaire et leurs prestations d'assurance-emploi. Les employés peuvent également utiliser leurs crédits de majoration pour majorer leurs prestations afin qu'elles représentent 95 % de leur salaire.
7. La formule de calcul pour majorer les prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée sera d'une (1) heure de majoration pour chaque heure nécessaire pour majorer les prestations d'assurance-invalidité de courte durée de 70 % du salaire de l'employé à 100 % ou 95 %, le cas échéant. Par exemple, un employé à plein temps utiliserait 2,25 heures pour majorer son salaire à 100 %.
8. Si l'incapacité se prolonge au-delà de 15 semaines, l'employé devra présenter une demande d'assurance-emploi. Si la demande d'assurance-emploi de l'employé est acceptée, il recevra des prestations conformément à la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (actuellement 55 % de son salaire, jusqu'à concurrence de 435 \$ par semaine). Les prestations seront majorées conformément à l'alinéa 6 b) ci-dessus.
9. Toutes les prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée versées à un employé sont considérées comme un revenu aux fins d'imposition.
10. Les prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée d'un employé seront réduites s'il retire un revenu des sources suivantes :
 - a. Revenu d'un autre emploi, à moins que l'employé ne puisse prouver que cet emploi était antérieur à la maladie ou à la blessure
 - b. Prestations payables en vertu d'un Régime d'indemnisation des accidents du travail, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi
 - c. Prestations payables en vertu d'un programme d'assurance gouvernemental sans égard à la responsabilité ou d'un programme d'assurance automobile, lorsqu'une telle réduction est autorisée par la loi;
 - d. Toute autre prestation d'assurance-invalidité ou de retraite, indemnité de départ ou continuation du salaire liées à l'emploi
11. Là où la loi le permet, tous les employés seront assujettis au droit de subrogation de Postes Canada, conformément aux modalités du document sur le Régime d'assurance-invalidité de courte durée.
12. Les employés doivent respecter et participer à tout programme de réadaptation recommandé par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité afin de continuer à recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée. Un programme de réadaptation peut comprendre un horaire adapté ou des tâches modifiées dans le cadre du poste de l'employé, ou toute autre solution de rechange raisonnable proposée par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.

13. Les prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée payables à un employé prendront fin à la première des dates suivantes :
- a. La date à laquelle l'employé n'est plus invalide
 - b. La date à laquelle l'employé participe à une activité rémunératrice autre qu'une activité rémunératrice approuvée aux fins de réadaptation
 - c. La date à laquelle l'employé est incapable de fournir une preuve satisfaisante démontrant qu'il est toujours invalide
 - d. La date à laquelle l'employé refuse de participer à un programme de gestion des cas d'invalidité ou d'entreprendre un emploi de réadaptation jugé approprié par le fournisseur de gestion des cas d'invalidité.
14. Toutes les sommes payables en vertu du Régime d'assurance-invalidité de courte durée seront payées en dollars canadiens.

ARTICLE IV – RÉCIDIVE

1. Toute récurrence de maladie ou de blessure sera traitée conformément aux modalités du Régime d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE V – RÉSILIATION DES PRESTATIONS

1. Les prestations du Régime d'assurance-invalidité de courte durée d'un employé seront résiliées s'il ne respecte pas une des exigences du Régime, telles que décrites dans le Régime d'assurance-invalidité de courte durée.

ARTICLE VI – PROCESSUS D'APPEL

1. L'appel est une demande écrite d'un employé de réviser la décision contenue dans son dossier. Le processus d'appel est conçu pour réviser la décision de façon objective et pour donner l'occasion à l'employé de soumettre des renseignements médicaux supplémentaires.

Si une employée se prévaut de son droit d'appel, elle a droit aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée aussi longtemps qu'il le faut pour qu'une décision soit rendue au premier niveau du processus d'appel. Si l'appel est rejeté, la Société déduit tout paiement en trop de la paie de l'employée, mais le recouvrement effectué ne doit pas excéder dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie de l'employée jusqu'à concurrence de l'intégralité de la somme à recouvrer. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de l'employée.

2. Première étape du processus d'appel

L'employé doit informer par écrit le fournisseur en gestion des cas d'invalidité de son intention d'en appeler dans les 7 jours de la décision initiale qui lui a été communiquée.

L'employé doit fournir au gestionnaire de cas tout renseignement médical supplémentaire qu'il souhaite soumettre ou qui a été demandé par le gestionnaire de cas dans les 30 jours civils de la date de l'avis d'appel.

Le gestionnaire de cas révisera les renseignements médicaux supplémentaires, de concert avec le conseiller médical du fournisseur en gestion des cas d'invalidité afin de préciser le diagnostic, le pronostic et le plan de traitement.

Le gestionnaire de cas révisera la liste d'obstacles et les renseignements médicaux de l'employé avec le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité.

Le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité rendra sa décision et ses recommandations.

3. Deuxième étape du processus d'appel

Si l'employé n'est pas d'accord avec la décision rendue par le spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité et que les obstacles médicaux sont encore présents ou qu'il souhaite soumettre des renseignements médicaux supplémentaires, il appliquera le processus suivant :

L'employé doit informer par écrit le fournisseur de gestion des cas d'invalidité de son intention d'en appeler dans les jours de la décision du spécialiste en réclamations du fournisseur en gestion des cas d'invalidité qui lui a été communiquée.

Le gestionnaire de cas suivra le processus décrit au paragraphe 2 ci-dessus et prendra une décision de concert avec le superviseur des gestionnaires de cas.

4. Révision finale par une spécialiste indépendante

Une fois que l'employée est informée par écrit du rejet de son appel à la deuxième étape, elle ou son représentant autorisé dispose de 10 jours ouvrables pour informer par écrit le gestionnaire de cas de son intention de faire appel à cette dernière décision. Une spécialiste en santé du

travail indépendante examinera la demande, ainsi que tout autre renseignement qui puisse lui être fourni. Les documents relatifs à une demande d'indemnisation de l'employée ou de l'employé comprennent un formulaire que l'employée ou l'employé peut signer pour autoriser une représentante ou un représentant syndical à la ou le représenter pendant la révision finale.

La spécialiste de santé du travail aura l'autorité pour tenir une audition.

Si, dans un délai de 15 jours ouvrables après l'avis d'appel, les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la spécialiste en santé du travail indépendante à qui faire appel, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de nommer la spécialiste en santé du travail qui devra effectuer la révision et prendre une décision.

La décision de la spécialiste en santé du travail est finale et lie les deux parties, mais elle ne crée pas de précédent et ne peut être soumise à la procédure de règlement de grief en vertu de la convention collective.

Les frais et les honoraires de la spécialiste en santé du travail sont partagés par les deux partis.