Processus de négociation collective

Règlement 15 C

AFPC PSAC

Ili la Foncti li
Publi i Ili

08/09

Processus de négociation collective

Règlement 15 C

Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

08/09

RÈGLEMENT 15
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 pourrons 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.

RÈGLEMENT 15C – TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 – APPLICATION 1

PARTIE 2 - RÔLES ET RESPONSABILITÉS 1

2.1 Membres 1
2.2 Sections locales 1
2.3 Sections locales à charte directe (SLCD) ou Éléments 2
2.4 Conseil national d'administration (CNA) 3
2.5 Comité de la négociation collective (CNC) du CNA 3
2.6 Comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS) 3
2.7 Équipes de négociation 4
2.8 Conseils de régions 5
2.9 Comité exécutif de l'Alliance (CEA) 5
2.10 Membres du CEA 6
2.11 Présidence nationale 6

PARTIE 3 – PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE 6

3.1 Création d'un comité de coordination de la stratégie/de la grève (CCS) 6
3.2 Calendrier des négociations 7
3.3 Demande de revendications 7
3.4 Équipes de négociation 8
- Généralités 8
- Taille des équipes de négociation 8
3.5 Élection/choix des membres et composition des équipes de négociation 9
3.6 Négociation 9
3.7 Protocole d'accord 10
3.8 Scrutins 10
- Choix au scrutin de la méthode de règlement des différends (LRTFP) 10
- Votes de grève 11
- Scrutins de ratification 11

PARTIE 4 – DÉROGATION AU RÈGLEMENT 12

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 négocier.

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 négocier, 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.