

À L'INTÉRIEUR :

Importante victoire pour les travailleurs de la santé de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique !

Pourparlers -

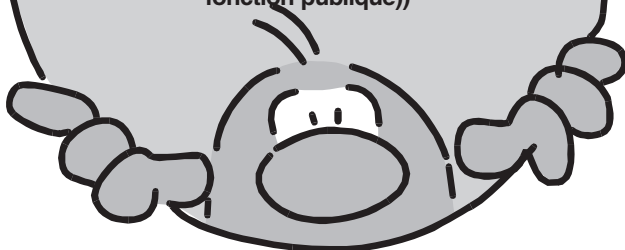
Votre ressource en négociations - sera offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux conseillères et conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer - et négocier - les demandes de négociations. Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour ceux qui désirent le conserver dans des cahiers à des fins de consultation. Les membres des sections locales sont invités à faire des copies du document et à l'utiliser comme ils l'entendent. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires à research@cupe.ca.

Available in english

FACTOID :

En 2005, les ententes salariales pour les unités de négociation de 500 travailleurs et plus ont atteint une moyenne de 2,3 %, soit tout juste au-dessus de la marque de 2,2 % de l'augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation pour la même année.

(Source : Le climat économique pendant les négociations mars 2006 (Syndicat canadien de la fonction publique))



Vous vous demandez si votre employeur peut lire vos courriels ?

La réponse brève est oui

Les employeurs sont les propriétaires des ordinateurs, des réseaux et des serveurs. En conséquence, la plupart des employeurs considèrent que les courriels sont leur propriété et donc sujets à examen pour des raisons d'affaires et de sécurité. Donc, n'expédiez pas, via le réseau Internet du bureau, aucun message dont vous ne voulez pas que votre employeur ait connaissance (y compris des messages liés aux affaires syndicales !).



Mais la surveillance des employeurs va bien au-delà des courriels. Les formes de surveillance électronique au travail incluent :

- Décompte du nombre de frappes,
- Surveillance des conversations téléphoniques,
- Comptabilisation du nombre et de la durée des appels téléphoniques,
- Surveillance des entrées et sorties avec cartes à puce,
- Surveillance des façons de procéder de chacun des caissiers par l'entremise des caisses électroniques et
- Caméras pour la surveillance visuelle.

Que dit la loi ?

La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDÉ) est une loi fédérale qui est entrée en application le 1^{er} janvier 2004. Le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique ne sont

(suite à la page 2)

pas soumis à cette loi parce que le gouvernement fédéral a jugé que les lois des trois provinces en ce domaine étaient adéquates. À l'exception de ces trois provinces, la LPRPDÉ s'applique à toutes les organisations et activités commerciales au Canada.

La loi a pour objectif de créer un équilibre entre la protection de la vie privée et la croissance des préoccupations en matière de sécurité découlant du terrorisme international. La loi définit la surveillance comme étant « ce que des personnes raisonnables considèrent normal compte-tenu des circonstances ».

La loi stipule que les employeurs doivent :

1. Justifier leurs collectes de données.
2. Obtenir un consentement préalable.
3. Limiter la collecte des données à ce qui est nécessaire à l'atteinte de l'objectif déclaré.
4. Assurer que l'information récoltée fait l'objet de mesures de sécurité adéquates.
5. Limiter la durée de conservation de l'information recueillie. Manifestement, ces conditions laissent aux employeurs une marge de manœuvre bien suffisante pour justifier leurs activités de surveillance.

Voici d'autres lois touchant la protection de la vie privée :

- *La Loi sur la protection de la vie privée*, 1995 protège les individus contre les usages détournés des informations recueillies par les gouvernements.
- *La Loi sur les banques* protège contre la collecte d'informations concernant les clients.
- *La Loi sur la Société canadienne des postes* préserve le caractère privé de la poste.
- *Le Code criminel* régit les communications personnelles.
- *La Charte des droits et libertés* n'offre aucune garantie spécifique quant au respect de la vie privée, mais dans ses interprétations, la Cour suprême du Canada a affirmé que le droit à la vie privée est une valeur fondamentale.

Qu'est-ce qui motive ces changements ?

Depuis l'attentat du World Trade Center en septembre 2001, les gouvernements ont développé une obsession de la sécurité. Mais les changements survenus dans le monde du travail ont aussi servi de motivation aux employeurs.

Par exemple, le SCFP est témoin de :

- Plus de sous-traitance du travail,
- Plus de travail à domicile,
- Plus de centres d'appels et
- Une accélération de la mondialisation.

Les employeurs mettent de l'avant ces nouvelles méthodes de travail pour diminuer les coûts, mais en revanche, ils trouvent de plus en plus difficile de superviser le travail. La surveillance électronique devient alors une solution attrayante.

Comment font-ils ?

Ce n'est guère surprenant, le marché est inondé de logiciels conçus pour la surveillance des employés. La plupart de ces logiciels permettent aux employeurs de :

- Personnaliser les rapports permettant de voir de quelle façon les employés utilisent leur ordinateur, par exemple, combien de temps ils utilisent leur ordinateur et quels sites Web ils visitent.
- Vérifier la fréquence des courriels entrants et sortants.
- Voir les courriels que les employés ont écrits, mais effacés avant de les expédier.
- Placer des filtres interdisant l'accès à certains sites Web.

Les logiciels peuvent être intégrés au serveur ou aux autres logiciels.

- La surveillance à partir du serveur permet aux employeurs de superviser d'importants groupes d'employés et d'identifier les « infractions » commises par des individus.
- La surveillance intégrée aux logiciels permet de générer des journaux illustrant les façons dont les employés utilisent les dossiers et les banques de données.

Le logiciel 'pcAnywhere' de la société Symantec permet aux employeurs de se brancher sur l'ordinateur personnel d'un employé à partir du réseau et de vérifier les activités de cet employé à tout moment. Les employeurs peuvent même obtenir une capture d'écran leur permettant de documenter toute utilisation inappropriée de l'ordinateur.

Vous croyez être en sécurité parce que vous utilisez un compte Hotmail ? Faux. Si vous passez par le serveur de votre employeur, vous pouvez toujours faire l'objet d'une surveillance.

(suite à la page 3)

Protéger les travailleurs

Alors, comment les travailleurs peuvent-ils se mettre à l'abri de ces abus ? La négociation de clauses à la convention collective peut offrir une certaine protection et permettre le dépôt de griefs dans les cas d'abus de la part de la direction.

Des chercheurs de l'Université Queen's ont passé en revue plus de 5 000 conventions collectives couvrant des entreprises de 100 employés et plus. Ils ont découvert que :

- Les syndicats du secteur public ont négocié plus de clauses sur cette question que les syndicats du secteur privé.

- Des 76 conventions collectives (13 %) dotées de ces clauses, 10 étaient des contrats du SCFP et de ces 10 contrats, 5 étaient du secteur universitaire.

Quelques fois, la surveillance électronique est utilisée dans le but de créer des lieux de travail plus sécuritaires. Par exemple, l'utilisation de caméras peut contribuer à la protection des travailleurs de nuit ou des travailleurs qui travaillent seuls. Les clauses des conventions collectives doivent mettre l'accent sur la façon dont l'information est recueillie et utilisée.



Voici quelques exemples de clauses négociées par des sections locales du SCFP.

Section locale 416 du SCFP et la ville de Toronto, Ontario (juillet 2005)

Lettre d'intention – Surveillance vidéo, systèmes de positionnement global (GPS) et systèmes de localisation automatique des véhicules (LAV).

La ville avisera le syndicat lorsque des systèmes GPS, LAV et de surveillance vidéo seront utilisés sur les lieux de travail et à bord des véhicules de la flotte sur lesquels des membres de la section locale 416 sont régulièrement appelés à travailler.

L'utilisation des systèmes de surveillance vidéo inclut la protection et la sécurité des employés, du public, des clients et des biens et actifs de la ville. Les systèmes GPS et LAV ont été utilisés pour évaluer le rendement des itinéraires, pour réagir aux anomalies de parcours, pour améliorer le service à la clientèle et pour préserver la santé et sécurité des employés.

Au cours de la première année d'application de la convention collective, la ville consultera le syndicat sur la mise en oeuvre de sa politique en matière de surveillance vidéo et de systèmes GPS/LAV.

Section locale 1521 du SCFP et l'Association des personnes aux prises avec des troubles du développement d'Ottawa Carleton, Ontario

30.01 Surveillance électronique

Il n'y aura aucune surveillance électronique de nature secrète. Le syndicat et tous les employés d'un lieu de travail seront avisés par écrit du lieu où cette surveillance est exercée et de la nature de l'équipement utilisé aux fins de cette surveillance.

Cet équipement ne devra pas être utilisé dans les salles de toilettes, les lieux où du personnel dort et les bureaux du personnel.

Avant l'installation de tout équipement de surveillance électronique sur un lieu de travail, la direction rencontrera le syndicat afin de lui exposer les raisons de cette mesure.

(suite à la page 4)

Section locale 3906 du SCFP et l'Université McMaster de Hamilton, Ontario

12.01 (e) Il n'y aura aucune surveillance électronique des employés à des fins d'évaluation de la performance sans le consentement écrit des employés. Il est entendu qu'aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre d'un membre de l'unité de négociation qui choisira de ne pas accorder son consentement.

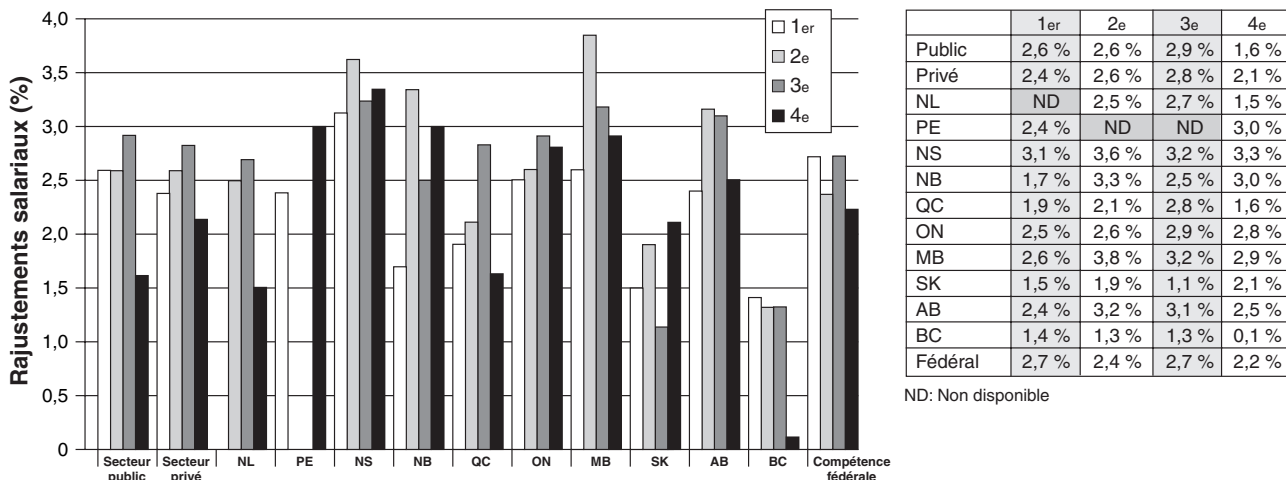
Section locale 1458 du SCFP et la municipalité de Jasper, Alberta

5.03 Systèmes de surveillance

- a) La municipalité et le syndicat reconnaissent qu'il existe un besoin d'implantation de systèmes de surveillance électronique à des fins de protection des employés, du public et des biens de la municipalité contre des actes criminels tels que le vol, le pillage et la destruction de biens publics. À aucun moment ces systèmes de surveillance ne pourront être utilisés pour évaluer la performance des employés ou pour accumuler des preuves destinées à justifier l'imposition de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures disciplinaires découlent de la commission d'un acte criminel.
- b) L'employeur n'aura pas recours à des tests de polygraphe ou à d'autres types de tests de détection de mensonge.

Pour en savoir plus sur ce sujet et sur les cas d'arbitrage, consultez *Surveillance des ordinateurs et du courrier électronique en milieu de travail au Canada : de l'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée à la surveillance raisonnable*. Par le professeur Michael Geist de la faculté de Droit de l'Université d'Ottawa, mars 2002. Publié en anglais à l'adresse suivante : http://www.cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/Geist_report.en.pdf (le texte sera bientôt publié en français à l'adresse <http://www.cjc-ccm.gc.ca>). ■

Moyenne annuelle des rajustements salariaux dans les grands règlements, Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre (2005)



Source: <http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp>

Grande victoire pour les travailleurs de la santé de la Saskatchewan !



Les chiffres du vote de ratification démontrent à quel point les travailleurs de la santé de la Saskatchewan soutiennent le travail de leur équipe de négociation – ils ont voté dans une proportion de 97 % en faveur de l'entente de principe !

Cette plus récente ronde de négociation a fait la preuve de la force de la négociation coordonnée. Le Conseil des soins de santé du SCFP a travaillé avec d'autres syndicats du secteur des soins de santé de la Saskatchewan à l'obtention de gains importants sur plusieurs aspects de ce contrat. Le Conseil du SCFP représente 13 000 travailleurs de première ligne du secteur de la santé responsables des soins de courte durée, des soins de longue durée, des soins à domicile et des services de soins communautaires et de santé publique auprès des résidents de la Saskatchewan.

Plusieurs des gains réalisés dans le cadre de cette entente sont conformes aux objectifs définis dans le cadre de la Politique d'orientations stratégiques adoptée par les délégués au congrès de 2005. Voici quelques détails de l'entente :

Augmentations générales des salaires :

Le 1^{er} avril de chaque année :

| | |
|------------|------------|
| 2004 – 2 % | 2006 – 2 % |
| 2005 – 2 % | 2007 – 2 % |

Note : Ces augmentations générales des salaires s'ajoutent aux ajustements aux fins d'équité salariale qui viennent d'être appliqués.

Avantages sociaux :

Le Conseil a non seulement réussi à négocier une augmentation de près de 50 % de la contribution de l'employeur, de 2,1 % à 3,1 % pour la rémunération au taux ordinaire, mais il a aussi négocié le maintien du niveau actuel des avantages sociaux jusqu'en mars 2008. Il s'agit d'une importante victoire en cette période de compressions dans les avantages sociaux.

Transférabilité :

L'entente démontre les avantages de la négociation par secteur. Les travailleurs ont gagné la transférabilité des avantages sociaux, des taux de rémunération (à certaines conditions), des crédits de congés de maladie (des crédits de congés de maladie non utilisés « accumulés au cours des 24 derniers mois »,

jusqu'à « un maximum de 30 jours ») et de l'ancienneté. La transférabilité permet aux travailleurs une mobilité d'un lieu de travail à un autre sans perte des acquis.

Travailleurs autochtones :

Une attitude progressiste est notable dans les améliorations apportées aux clauses favorisant l'embauche de travailleurs autochtones. Les parties se sont entendues sur un processus proactif favorisant une main-d'œuvre plus représentative. Ce processus inclut, mais ne se limite pas à, l'identification des possibilités d'emploi, l'éducation et la formation et la préparation des lieux de travail.

Gains en matière de parité :

Au chapitre de plusieurs clauses monétaires, le SCFP a obtenu la parité avec les infirmières autorisées et auxiliaires de la province, ce qui a signifié des gains appréciables pour les membres. Par exemple :

- Amélioration du congé de maternité qui passe de 12 à 18 mois, avec possibilité de prolongement.
- Le droit aux vacances, les primes de quarts et de fins de semaines et les indemnités de disponibilité ont été uniformisés dans l'ensemble des ententes du secteur de la santé. Ainsi, tous les travailleurs de la santé reçoivent maintenant les mêmes compensations (p.ex. les primes de quarts passeront de 0,70 \$ à 1 \$ le 1^{er} avril 2006 et à 1,50 \$ le 1^{er} avril 2007. Les primes de fins de semaines passeront à 0,60 \$ l'heure le 1^{er} avril 2006 et à 1,25 \$ l'heure le 1^{er} avril 2007).
- Une clause de l'entente assure que les travailleurs pourront avoir accès au Programme de congés pour compassion de l'AE (Assurance-Emploi) qui permet aux travailleurs de prendre congé pour prendre soin d'un parent sur le point de mourir.

Travail de l'unité de négociation :

Le conseil a été en mesure de renforcer considérablement la protection du travail de l'unité de négociation. Une clause stipule maintenant qu'un poste est automatiquement conforme au champ d'application à moins que la question ait fait l'objet d'une négociation ou que le Conseil des relations de travail ait statué autrement. De plus, aucune personne ne peut occuper un poste au sein de l'unité de

(suite à la page 6)

négociation si elle ne fait pas partie de cette unité, sans le consentement de la section locale ou à moins d'une urgence. Le conseil du SCFP a aussi obtenu une clause assurant que les bénévoles ne toucheront aucune rémunération ou salaire autre que des gratifications ou des cadeaux de nature symbolique.

Santé et sécurité :

L'entente a aussi apporté des améliorations aux clauses portant sur la santé et sécurité de façon à ce que :

- Les membres du SCFP faisant partie des comités de santé et sécurité au travail ne perdent ni rémunération ni avantages sociaux en raison de l'exercice de leurs responsabilités au sein de ces comités.
- L'intimidation soit ajoutée à la liste des comportements à bannir et que les travailleurs qui soulèvent des questions de violence sur les lieux de travail soient protégés. Le libellé de la clause a été modifié et est passé de « inacceptable » à « travailler en vue de l'élimination de ».
- Les travailleurs soient protégés contre l'exposition à des maladies contagieuses et professionnelles, lesquelles sont fréquentes dans le milieu hospita-

lier où les maladies nosocomiales et les possibles éclosions de maladies infectieuses sont choses courantes. L'employeur a accepté d'adopter des pratiques plus sécuritaires et d'être plus vigilant en matière de contamination sur les lieux de travail.

- Les clauses portant sur la charge de travail soient améliorées, notamment par la création d'un processus de résolution de conflit pour les enjeux liés à la charge de travail, processus prévoyant la médiation obligatoire comme étape finale.

Les travailleurs de la santé du SCFP sont des préposés aux soins spéciaux, des infirmières auxiliaires, des travailleurs des services alimentaires, des buanderies et de l'entretien ménager, des préposés aux activités, du personnel de bureau et des techniciens et technologues médicaux travaillant dans 5 régions sanitaires de la Saskatchewan.

Pour en savoir plus, faites parvenir un courriel au conseiller syndical du SCFP Andrew Huculak à l'adresse suivante : ahuculak@cupe.ca ou à Gordon Campbell, président du Conseil des soins de santé du SCFP à gordoncampbell@sasktel.net. ■

Grande victoire pour les travailleurs de la santé de la Colombie-Britannique !



CONTRAT

Travailleurs d'hôpitaux et de soins de longue durée

Des milliers de membres du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) ont une nouvelle entente comportant des gains appréciables.

L'Association des agents négociateurs des services de santé et de soutien communautaire a négocié avec l'Association des employeurs du secteur de la santé de la Colombie-Britannique les salaires et conditions de travail de 38 000 travailleurs d'hôpitaux et de soins de longue durée. Le SEH, la Division des services de santé du SCFP pour la Colombie-Britannique représente environ 35 000 de ces travailleurs. Ces membres travaillent dans des hôpitaux et des établissements de soins publics où ils s'occupent des soins aux patients, des services

techniques, des services de soutien, des métiers, de l'entretien et du travail de bureau.

Salaires :

Le contrat d'une durée de quatre ans accorde à tous les travailleurs – y compris les travailleurs absents pour invalidité de longue durée ou pour accident de travail ou encore en congé de maternité ou parental – une prime à la signature de 3 700 \$, un paiement forfaitaire de 500 \$ reconnaissant l'amélioration des compétences (calculé au prorata) et une augmentation générale des salaires de 8,5 % (combinée).

L'augmentation moyenne pour la durée de l'entente est de 10,8 %. Les augmentations de salaire au 1^{er} avril de chaque année sont les suivantes :

2006 – 1,5 %
2007 – 2 %
2008 – 2 %
2009 – 2,7 %

(suite à la page 7)

Équité salariale :

Le 1^{er} avril 2006, les ajustements en matière d'équité salariale représentant 1 % de la masse salariale qui avaient été préalablement négociés seront versés de façon à amener les derniers emplois de l'unité de négociation sur leur cible d'équité salariale. Les emplois admissibles aux ajustements en matière d'équité salariale représentent environ 40 % des membres.

Charge de travail :

La charge de travail était l'une des grandes priorités du syndicat. Les directions sanitaires, les employeurs et les syndicats se sont entendus pour se rencontrer dans les 120 jours suivant la ratification de l'entente afin de discuter des enjeux liés à la charge de travail et de mettre en place les solutions appropriées. Cette clause reconnaît l'importance de promouvoir un environnement de travail sécuritaire et productif, capable d'assurer des soins de qualité aux patients/résidents.

Sous-traitance :

La Loi 29 a retiré toute protection contre la sous-traitance de la convention collective aux établissements du sous-secteur. Les employeurs du secteur de la santé ont ensuite confié à des sous-traitants le travail de près de 8 000 travailleurs de la santé par le biais de compressions, de fermetures et de privatisations. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a continué à favoriser l'accélération de la prestation des soins par le privé, particulièrement dans le secteur des soins aux aînés. La plupart des nouveaux lits qui ont été promis seront le fruit de partenariats public-privé (PPP).

Toutefois, dans le cadre de cette ronde de négociation, les syndicats ont été en mesure de limiter les initiatives des employeurs dans ce domaine, notamment en négociant des améliorations aux primes de départ et un plafond au nombre d'équivalents temps plein qui peuvent être confiés à la sous-traitance chaque année.

Éducation et formation :

Un fonds de formation de 5 millions de dollars destiné aux membres actuels a été négocié. Ce fonds sera géré par le syndicat et permettra aux membres de se prévaloir d'excellentes occasions de parfaire leurs connaissances et leurs compétences et ainsi de pouvoir passer à d'autres secteurs d'activités au sein des soins de santé. Par exemple, des travailleurs de bureau pourront être formés pour travailler aux systèmes d'information, des travailleurs de soutien pourraient devenir des travailleurs de bureau, des préposées aux soins pourraient devenir des infirmières auxiliaires et d'autres membres pourraient suivre une formation pour travailler en pathologie ou ailleurs.

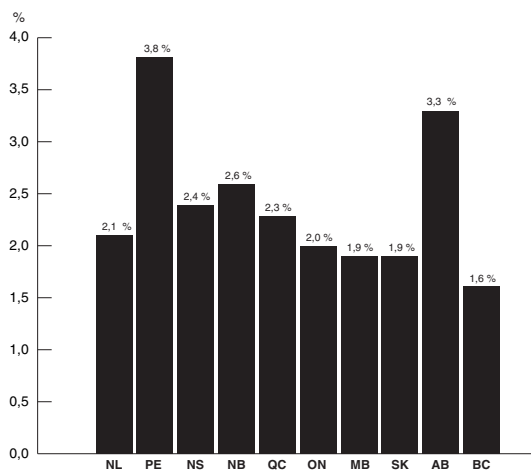
Personnel paramédical

Une entente couvrant le personnel paramédical a été négociée entre l'Association de négociation des paramédics professionnels et l'Association des employeurs du secteur de la santé de la Colombie-Britannique.

L'Association de négociation des paramédics représente plus de 14 000 paramédics professionnels qui assurent diagnostics, services cliniques et services de réhabilitation dans

(suite à la page 8)

Indice des prix à la consommation par province
données non désaisonnalisées, variation en %
entre février 2005 et février 2006



Source : Statistique Canada – Le Quotidien, Le jeudi, 16 mars 2006

- En février 2006, le prix du gaz naturel était 17,1 % plus élevé qu'en février 2005. Toutes les provinces affichaient des augmentations variant de 4,6 % en Alberta à 22,7 % en Ontario. Les primes d'assurance automobile étaient de 3,1 % plus basses que l'année précédente – leur niveau le plus bas depuis juillet 2003.
- Six des principaux indicateurs de l'indice des prix à la consommation étaient plus élevés par rapport à février 2005. Les prix en hausse étaient ceux du logement, du transport et de l'alimentation. Le prix des vêtements et des chaussures était en baisse.
- Le prix moyen de l'essence était plus élevé de 7,4 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit toutefois de la hausse la plus faible sur 12 mois depuis juin 2005. Les hausses ont touché toutes les provinces et elles variaient de 2,6 % au Manitoba à 18,8 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

les collectivités de l'ensemble de la Colombie-Britannique. Les membres du SCFP sont des physiothérapeutes, des ergothérapeutes, des nutritionnistes, des pharmaciens, des travailleurs sociaux, des inhalothérapeutes, des psychologues, des orthophonistes et des inspecteurs en santé publique.

Le SCFP représente 600 travailleurs membres des sections locales 15, 23, 387, 389, 718, 1978 et 3495. Le SEH représente aussi des travailleurs de ce secteur.

En septembre 2005, les sept sections locales touchées par ces négociations se sont rencontrées pour mettre au point leurs demandes et priorités. L'importance d'une telle coordination a été clairement établie dans le cadre de ces négociations.

Les points saillants de l'entente sont :

Avantages sociaux :

Le programme de congé pour invalidité de longue durée était payé à 100 % par les employés. Il est maintenant partagé de la façon suivante : 70 % par les employeurs, 30 % par les employés, un gain qui représente une augmentation de salaire de 1,5 %. En contrepartie, les employés ont accepté une hausse du déductible de l'assurance-maladie

complémentaire qui est passé de 25 \$ à 100 \$ et la fin de la carte BlueNet, ce qui signifie que dorénavant les employés devront faire une réclamation pour obtenir un remboursement dans le cadre du programme d'assurance-maladie complémentaire.

Droit de supplantation :

La clause sur le droit de supplantation a été améliorée de façon à accorder aux employés déplacés le droit à un délégué syndical et à allonger de 5 à 7 jours la période au cours de laquelle il est possible d'exercer le droit de supplantation. De plus, la liste d'ancienneté indiquera dorénavant certaines informations concernant le lieu de travail, l'ancienneté, les équivalents temps plein et l'échelle salariale, ce qui, pour les travailleurs, facilitera les difficiles décisions en matière de supplantation.

Salaires :

Le 1^{er} avril de chaque année :

| | |
|---------------|------------|
| 2006 – 2,25 % | 2008 – 3 % |
| 2007 – 2,5 % | 2009 – 3 % |

De plus, en raison d'ajustements au marché, les ergothérapeutes et les physiothérapeutes toucheront une augmentation supplémentaire de 1,75 % le 1^{er} avril 2006. ■

Clauses novatrices dans les conventions collectives

Vos membres sont-ils confrontés à la violence en milieu de travail ? Être inquiet pour votre santé et sécurité au travail peut nuire à votre performance au travail et à votre bien-être personnel.

Voici une clause inventive destinée à aborder ce problème.

Section locale 2190 du SCFP et la Société d'aide à l'enfance du Toronto métropolitain, Ontario

Article 25 – Santé et sécurité

25.05

i) Un membre du personnel qui a été victime d'une agression pourra être relevé de ses fonctions pendant le reste de son quart ou de sa période de travail, à moins que ce travailleur choisisse de demeurer au travail. Lorsque le travailleur a été relevé de ses fonctions selon les modalités décrites plus haut, il pourra aussi bénéficier d'un congé payé pouvant aller jusqu'à deux jours supplémentaires.

ii) Le travailleur pourra négocier d'autres congés payés si ce congé n'est pas couvert par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.