

or her assigned work projects when in the opinion of the Employer such research is needed to enable the employee to fill his or her present role more adequately.

aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux employé-e-s de mieux remplir leur rôle actuel.

- (b) Subject to the Employer's approval an employee shall receive leave with pay in order to participate in the activities described in 24.04(a).
- (c) An employee may apply at any time for professional development under this section, and the Employer may select an employee at any time for such professional development.
- (d) When an employee is selected by the Employer for professional development under this section the Employer will consult with the employee before determining the location and duration of the program of work or studies to be undertaken.
- (e) An employee selected for professional development under this section shall continue to receive his or her normal compensation including any increase for which he or she may become eligible.
- (f) An employee on professional development under this section may be reimbursed for reasonable travel expenses and such other additional expenses as the Employer deems appropriate.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé-e bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités décrites à l'alinéa 24.04 a).
- c) En vertu du présent article, l'employé-e peut demander, n'importe quand, de suivre un programme de perfectionnement professionnel et l'employeur peut choisir, n'importe quand, d'y faire participer un-e employé-e.
- d) Lorsque l'employeur choisit un-e employé-e pour qu'il-elle suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article, il doit consulter l'employé-e avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e) L'employé-e choisi-e pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il-elle peut avoir droit.
- f) L'employé-e qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent article peut être remboursé-e pour ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'employeur juge justifiés.

24.05 The Employer shall establish Selection Criteria for granting leave.

24.05 L'employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CONDITIONS D'EMPLOI

under sections 24.02, 24.03 and 24.04. Upon request, a copy of these criteria will be provided to an employee.

à l'octroi d'un congé en vertu des articles 24.02, 24.03 et 24.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé-e.

24.06 EXAMINATION LEAVE WITH PAY

24.06 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Leave with pay may be granted to an employee for the purpose of writing an examination which will require the employee's absence during his or her normal hours of work. Such leave will be granted only where in the opinion of the Employer the course of study is directly related to the employee's duties or will improve his or her qualifications.

Il peut être accordé un congé payé à l'employé pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore sa compétence.

(Please refer also to Departmental Education Leave Policy).

(Veuillez aussi vous référer à la politique ministérielle au sujet du congé d'études).

25. LEAVE - GENERAL

25. CONGÉS GÉNÉRALITÉS

25.01 When the employment of an employee who has been granted more vacation or sick leave with pay than he or she has earned is terminated by death or lay-off, the employee is considered to have earned the amount of leave with pay granted to him or her.

25.01 Lorsque le décès ou un licenciement met fin à son emploi, l'employé-e qui a bénéficié de plus de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé qu'il-elle en a acquis, est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il-elle a bénéficié.

25.02 An employee is entitled, once in each fiscal year, to be informed, upon request, of the balance of his or her vacation, furlough and sick leave with pay credits.

25.02 L'employé-e a droit, une fois par année financière, d'être informé-e, sur demande, du solde de ses crédits de congé annuel, de congé d'ancienneté et de congé de maladie payé.

25.03 An employee is not entitled to leave with pay during periods he or she is on leave without pay, on educational leave or under suspension.

25.03 L'employé n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il-elle est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

26. SEVERANCE PAY

26. INDEMNITÉ DE DÉPART

26.01 Under the following circumstances and subject to section 26.02 an employee shall receive

26.01 Dans les cas suivants et sous réserve de l'article 26.02, l'employé-e touche une indemnité de départ calculée

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CONDITIONS D'EMPLOI

severance benefits calculated on the basis of his or her weekly rate of pay:

en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire:

(a) Lay-Off

a) Licenciement

(i) On the first lay-off, two (2) weeks' pay for the first complete year of continuous employment and one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment.

i) Dans les cas d'un premier licenciement, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.

(ii) On second or subsequent lay-off, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment, less any period in respect of which he or she was granted Severance Pay under 26.01 (a) (i) above.

ii) Dans le cas d'un deuxième licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il-elle a déjà reçu une indemnité de départ au terme de l'article 26.01 a) (i) ci-dessus.

(b) Resignation

b) Démission

On resignation, subject to section 26.01 (c) and with ten (10) or more years of continuous employment, one-half (1/2) week's pay for each complete year of continuous employment up to a maximum of twenty-six (26) years with a maximum benefit of thirteen (13) weeks' pay.

Lors de la démission, sous réserve de l'article 26.01 c) et si l'employé-e justifie de dix (10) années/ ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(c) Retirement

c) Retraite

(i) On retirement, when an employee is entitled to an immediate annuity or to an immediate annual allowance under the Public Service Superannuation Act, one (1) week's pay for each complete year of continuous

i) Lorsqu'au moment de la retraite, l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la Loi sur la pension de la fonction

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CONDITIONS D'EMPLOI

employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, to a maximum of thirty (30) weeks' pay.

- (ii) An employee who has been continuously employed for more than one year and whose employment is terminated for reason of age upon attaining the age of sixty-five (65) years or more and who, by reason of insufficient pensionable service, is not entitled to an immediate annuity, shall receive severance pay in the same manner as provided in section 26.01 (c) (i) above.

(d) Death

If an employee dies, there shall be paid to his or her estate, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365, to a maximum of thirty (30) weeks' pay, regardless of any other benefit payable.

26.02 Severance benefits payable to an employee under this Section shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the

publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

- ii) L'employé-e qui a été employé-e continuellement pendant plus d'un an et dont l'emploi prend fin pour raison d'âge au moment où il-elle atteint soixante-cinq (65) ans ou plus et qui, en raison d'une durée de service ouvrant droit à pension insuffisante, n'a pas droit à une pension à jouissance immédiate, touche une indemnité de départ selon les mêmes conditions qu'à l'article 26.01 c)(i) ci-dessus.

d) Décès

Si l'employé-e décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

26.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de toute période d'emploi continu pour laquelle

employee was already granted severance pay, retiring leave or a cash gratuity in lieu of retiring leave. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under section 26.01 be pyramided.

26.03 The weekly rate of pay referred to in the above sections shall be the weekly rate of pay to which the employee is entitled for the classification prescribed in his or her certificate of appointment, immediately prior to the termination of his or her employment.

26.04 REJECTION ON PROBATION

On rejection on probation, when an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of rejection during a probationary period he or she shall be paid severance pay equal to the amount obtained by multiplying his or her weekly rate of pay on termination of employment by the number of completed years of his or her continuous employment to a maximum of twenty-seven (27) weeks.

26.05 RELEASE UNDER SECTION 31 OF THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

(a) When an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of release for incapacity, pursuant to the provisions of Section 31 of the Public Service Employment Act the employee shall be entitled to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment to a maximum of twenty-eight (28) weeks.

(b) When an employee has completed more than ten (10) years of continuous employment and ceases to be employed by reason of

il-elle a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues à l'article 26.01 ne doivent être cumulées.

26.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les articles ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé-e conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination, juste avant la fin de son emploi.

26.04 RENOI EN COURS DE STAGE

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé-e qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé-e en raison d'un renvoi en cours de stage, touche une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines.

26.05 RENOI EN VERTU DE L'ARTICLE 31 DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

a) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il-elle cesse de travailler par suite d'un renvoi pour incapacité en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

b) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il-elle cesse de travailler par suite d'un renvoi

release for incompetence pursuant to the provisions of Section 31 of the Public Service Employment Act, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.

pour incompetence conformément aux dispositions de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

27. REMUNERATION

27. RÉMUNÉRATION

27. ENTITLEMENT TO REMUNERATION

27. DROIT À LA RÉMUNÉRATION

27.01 Subject to these Regulations and any other enactment of the Treasury Board, an employee is entitled to be paid, for services rendered, the appropriate rate of pay approved by the Treasury Board for the group and level of the employee's classification. Salary administration shall be in accordance with the terms of the SALARY ADMINISTRATION PLAN - LAW GROUP.

27.01 Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, tout-e employé-e a le droit de toucher, pour services rendus, le taux de rémunération approuvé par le Conseil du Trésor applicable à son groupe et à son niveau de classification. Les échelles de rémunération doivent être administrées conformément au RÉGIME D'ADMINISTRATION DES TRAITEMENTS - GROUPE DU DROIT.

Chapter 3-1, of the PMM Volume 8.

Chapitre 3-1, du volume 8. MGP.

27.02 Unless modified by these Regulations, the rates of pay and allowances and any other compensation established by the Treasury Board in effect immediately before the coming into force of these Regulations and the conditions respecting their payment shall continue in effect.

27.02 Sauf indication contraire dans le règlement, les taux de rémunération et les indemnités de même que toute autre allocation établis par le Conseil du Trésor applicables immédiatement avant l'entrée en vigueur du présent règlement ainsi que les conditions concernant leur versement continuent de s'appliquer.

28. DUAL REMUNERATION

28. RÉMUNÉRATION DOUBLE

Unless authorized by or under an Act of Parliament, no payment additional to the remuneration applicable to an employee's position (hereinafter referred to as "his or her regular position") shall be made out of the Consolidated Revenue Fund to an employee in respect of any service rendered by the employee unless

À moins d'être autorisé par une loi du Parlement ou en vertu d'une telle loi, aucun paiement en sus de la rémunération applicable au poste d'un-e employé-e (ci-après appelé son «poste régulier») ne doit être versé à un-e employé-e à même le Trésor à l'égard de tout service accompli par l'employé-e, à moins que le

The Deputy Minister certifies that, in his or her opinion, the performance of the additional service does not impair the employee's effectiveness in his or her regular position.

sous-ministre n'atteste qu'à son avis, l'accomplissement de ces services supplémentaires ne nuit pas au bon rendement de l'employé dans son poste régulier.

29. PAY FOR THE MONTH OF DEATH

Pay for the full month in which an employee dies shall be provided to the employee's estate where the employee has been employed for a continuous period of one year or more. The entitlement shall be that amount that would have been payable had the employee continued to work the regularly scheduled hours during the balance of the month.

29. RÉMUNÉRATION DU MOIS DU DÉCÈS

Les héritiers de l'employé-e qui décède après un an ou plus d'emploi continu doivent toucher la rémunération intégrale du mois du décès, c'est-à-dire la somme applicable aux jours où l'employé-e a travaillé, plus celles qu'il-elle aurait touchées s'il-elle avait fait ses heures normales jusqu'à la fin du mois. -

30. MEAL ALLOWANCE

An employee who is required by management to work beyond normal hours extending beyond the normal meal period or who works at least three hours on a day of rest or on a designated holiday, may be reimbursed in accordance with the Treasury Board Travel Directive for out-of-pocket expenses for one or more meals, depending upon the number of meal periods occurring in the period of time worked beyond normal hours on a day of rest or designated holiday.

30. INDEMNITÉ DE REPAS

Tout-e employé-e qui est tenu-e par la direction de faire des heures, supplémentaires se prolongeant au delà de la pause-repas normale ou qui travaille au moins trois heures un jour de repos ou un jour férié désigné peut se faire rembourser, en vertu de la Directive du Conseil du Trésor concernant les voyages, les frais de un ou plusieurs repas, selon le nombre de pauses-repas compris dans la période de temps travaillée en sus des heures normales, ou un jour de repos, ou un jour férié désigné.

31. DEATH BENEFIT

Where an employee, who is not a participant within the meaning of Part II of the Public Service Superannuation Act, dies after having been an employee for at least two years, an amount equal to the employee's salary for two months shall be paid:

31. PRESTATION DE DÉCÈS

Au décès de tout-e employé-e qui compte plus de deux années de service mais qui n'est pas un cotisant au sens où l'entend la Partie II de la Loi sur la pension de la fonction publique, un montant égal à son traitement pour une période de deux mois est versé

- to the surviving spouse, or

- au conjoint survivant, ou

if there is no surviving spouse or the Deputy Minister is of the opinion that the amount should not be paid to the surviving spouse, to such person as the Treasury Board determines.

en l'absence de conjoint survivant ou si le sous-ministre est d'avis que ledit montant ne devrait pas être versé au conjoint survivant, à toute personne désignée par le Conseil du Trésor.

32. BILINGUALISM BONUS

Incumbents of bilingual positions who meet the prescribed language requirements are entitled to the bilingualism bonus in accordance with the policy and conditions that are set out for employee eligibility in the BILINGUALISM BONUS policy.

32. PRIME AU BILINGUISME

Les titulaires de postes bilingues qui satisfont aux exigences linguistiques requises ont droit à la prime au bilinguisme selon la politique et les conditions qui régissent l'admissibilité des employé-e-s en vertu de la politique sur LA PRIME AU BILINGUISME.

33. EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES

33. APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

33.01 For the purpose of this Section,

33.01 Aux fins du présent article,

(a) a formal assessment and/or appraisal of an employee's performance means any written assessment and/or appraisal by any supervisor of how well the employee has performed his or her assigned tasks during a specified period in the past;

a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé-e s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;

(b) formal assessment and/or appraisals of employee performance shall be recorded on a form prescribed by the Employer for this purpose.

b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.

33.02

33.02

(a) When a formal assessment of an employee's performance is made, the employee concerned must be given an opportunity to sign the assessment form in question upon its completion to indicate that its contents have been read. An

a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce-dette dernier-e doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il-elle en a lu le contenu.

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CONDITIONS D'EMPLOI

employee's signature on his or her assessment form shall be considered to be an indication only that its contents have been read and shall not indicate his or her concurrence with the statements contained on the form.

A copy of the employee's assessment form shall be provided to him or her at the time the assessment is signed by the employee.

- (b) The Employer's representative(s) who assesses an employee's performance must have observed or been aware of the employee's performance for at least one-half (1/2) of the period for which the employee's performance is evaluated.

33.03 When an employee disagrees with the assessment and/or appraisal of his or her work he or she shall have the right to present written counter arguments to the manager(s) or committee(s) responsible for the assessment and/or appraisal decision.

33.04 Where an employee is required to attend a meeting on disciplinary matters the employee is entitled to have a representative attend the meeting when the representative is readily available.

33.05 Upon written request of an employee, the personnel file of that employee shall be made available once per year for his or her examination in the presence of an authorized representative of the Employer.

33.06 When a report pertaining to an employee's performance or conduct is placed on that employee's personnel file, the employee concerned shall be given an opportunity to sign the report

La signature de l'employé-e sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il-elle en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il-elle y a souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé-e lui est remise au moment de sa signature.

- b) Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé-e est évalué.

33.03 Lorsqu'un-e employé-e n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il-elle a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

33.04 Lorsqu'on demande à un-e employé-e d'assister à une réunion où sera prise une décision disciplinaire qui le-la concerne, l'employé-e a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant.

33.05 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

33.06 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier au personnel, l'employé-e en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer

in question to indicate that its contents have been read.

33.07 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document concerning the conduct or performance of an employee the existence of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable time thereafter.

33.08 Notice of disciplinary action which may have been placed on the personnel file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.

34. GRIEVANCE PROCEDURE

34.01 An employee who wishes to present a grievance at any prescribed level in the grievance procedure, shall transmit this grievance to his or her immediate supervisor or specified officer who shall forthwith:

(a) forward the grievance to the representative of the Employer authorized to deal with grievances at the appropriate level,

and

(b) provide the employee with a receipt stating the date on which the grievance was received by him or her.

34.02 A grievance of an employee shall not be deemed to be invalid by reason only of the fact that it is not in accordance with the form supplied by the Employer.

qu'il-elle en a lu le contenu.

33.07 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé-s, document qui aurait été versé au dossier de l'employé-e sans qu'il-elle en ait été informé-e au moment du classement ou dans un délai raisonnable après le classement.

33.08 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé-e doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle l'infraction a eu lieu, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet-te employé-e durant ladite période.

34. PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS

34.01 Tout-e employé-e qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou à l'agent désigné qui, immédiatement,

a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

b) remet à l'employé-e un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.02 Le grief d'un-e employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

34.03 Subject to and as provided in Section 91 of the Public Service Staff Relations Act, an employee who feels that he or she has been treated unjustly or considers himself or herself aggrieved by an action or lack of action by the Employer in matters other than those arising from the classification process is entitled to present a grievance in the manner prescribed in the departmental grievance procedure except that:

(a) where there is another administrative procedure provided by or under any Act of Parliament to deal with his or her specific complaint such procedure must be followed,

and

(b) where the grievance relates to the interpretation or application of a clause in the LA Collective Agreement or Arbitral Award, he or she is not entitled to present the grievance unless he or she has the approval of and is represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada.

(Reference: Departmental Grievance Policy, s.9.2 of A Guide to Personnel Management.)

35. DISCIPLINE

Subject to any enactment of the Treasury Board, the Deputy Minister may:

(a) establish standard of discipline for employees, and

34.03 Sous réserve de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, tout-e employé-e qui estime avoir été traité-e d'une façon injuste ou qui se considère lésé-e par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui naissent du processus de classification a droit de présenter un grief de la façon prescrite par la procédure ministérielle de griefs sauf que

a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi de Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie

et

b) dans le cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'exécution d'une clause de la convention collective du groupe du droit ou d'une décision arbitrale, il-elle n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de se faire représenter par lui.

(Référence: Procédure de grief ministérielle, s.9.2 du "Guide de la gestion du personnel".)

35. DISCIPLINE

Sous réserve de tout édit du Conseil du Trésor, le sous-ministre peut:

a) établir des normes de conduite à l'égard de employé-e-s, et

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

CONDITIONS D'EMPLOI

(5) prescribe, impose and vary or rescind, in whole or in part, the financial and other penalties, including suspension and discharge, that may be applied for breaches of discipline or misconduct.

(Reference: Departmental Policy on Discipline, s.9.1 of A Guide to Personnel Management.)

36. REGISTRATION FEES

The Employer shall reimburse an employee for his or her payment of membership or other fees to a professional organization or organizations when the payment of such fees is necessary to maintain a professional qualification required by the Employer for the performance of any duties and/or responsibilities assigned.

37. SAFETY AND HEALTH

The Employer shall continue to make all reasonable provisions for the occupational safety and health of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Institute and the parties undertake to consult with a view to adopting and expeditiously carrying out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury.

b) prescrire, imposer, modifier ou abroger, en tout ou en partie les pénalités, d'ordre financier ou autre, y compris la suspension et le congédiement, infligées pour infraction à la discipline ou inconduite.

(Référence: Politique ministérielle sur la discipline, s.9.1 du "Guide de la gestion du personnel".)

36. DROITS D'INSCRIPTION

L'employeur rembourse à l'employé-e les cotisations ou les droits d'inscription qu'il-elle a versés à une ou plusieurs associations professionnelles lorsque ces versements sont nécessaires pour répondre à une exigence professionnelle posée par l'employeur pour remplir les fonctions ou responsabilités assignées.

37. SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail.