

**DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE**

ENTRE :

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET  
SYNDICAT DES DOUANES ET DE L'IMMIGRATION**

(les plaignants)

et

**SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LE CONSEIL DU  
TRÉSOR  
(AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA)**

(la défenderesse)

---

**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT L'ORDONNANCE PROVISOIRE**

---

Attendu que, le 12 mai 2014, les plaignants ont déposé une plainte alléguant ingérence au sens de l'article 186 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* par rapport aux communications de la défenderesse concernant l'initiative d'armement (dossier 561-02-685 de la Commission);

Et attendu que les plaignants ont demandé une ordonnance provisoire en attendant l'issue sur le bien-fondé de la plainte);

Et attendu qu'une audience sur la question de l'ordonnance provisoire est prévue les 3 et 4 septembre 2014;

Les parties s'engagent par les présentes à respecter les conditions suivantes jusqu'à l'audience des 3 et 4 septembre 2014 ou jusqu'à ce que la plainte soit résolue d'une autre manière de façon définitive :

1. La défenderesse ne met pas en congé sans solde un employé ayant échoué une composante de la formation sur l'armement, incluant l'inventaire de la personnalité

(Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2, « MMPI »), si cet employé a été embauché avant le 31 août 2007; ou, si cet employé ne peut réussir la formation sur l'armement en raison de l'existence d'une exigence professionnelle justifiée au sens de la *LCDP*.

2. Il est conseillé à tout employé qui demande de prendre sa retraite ou qui accepte une rétrogradation de communiquer avec une agente ou un agent des relations de travail au bureau national du SDI afin d'obtenir des conseils concernant sa situation et ses droits en vertu de la convention collective. L'acceptation d'une telle démission ou rétrogradation est conditionnelle à ce que l'employé confirme qu'il ou elle a décidé de ne pas revenir sur sa décision.

3. Les employés qui, en date des présentes, ont demandé de prendre leur retraite ou ont accepté une rétrogradation, peuvent révoquer une telle demande ou retirer une telle acceptation si leur décision était fondée sur une fausse représentation par la défenderesse de leurs droits en vertu de leur convention collective.

4. La défenderesse ne peut exiger que les employés soient l'objet d'une évaluation du MMPI, s'ils sont titulaires de postes n'ayant pas été désignés par l'employeur comme nécessitant une formation sur l'armement. En outre, la défenderesse ne peut exiger que les employés ayant besoin de mesures d'adaptation à long terme liés à l'usage ou au port d'équipement défensif subissent l'évaluation du MMPI.

5. Les plaignants et la défenderesse se réunissent entre la date de la signature de cet accord et le 3 septembre 2014 dans le but de conclure une entente concernant les modifications au document intitulé « Questions et réponses » touchant l'initiative d'armement remis aux employés par la défenderesse.

6. Le présent accord ne porte pas atteinte aux positions des parties sur le bien-fondé de la plainte.

7. La Commission demeure saisie de la question pour aborder tous les points qui découlent de l'interprétation, de la mise en œuvre ou de la violation de cet accord.

8. Cet accord, à des fins d'application, est réputé faire partie de la convention

collective en vigueur entre les parties.

\_\_\_\_\_  
Pour le syndicat

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Pour l'Élément

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Pour la défenderesse

\_\_\_\_\_  
Date