

DANS L'AFFAIRE DE L'APPLICATION D'UN MODE SUBSTITUTIF DE RÈGLEMENT DES
DIFFÉRENDIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 61 DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE
TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(agent négociateur)

ET

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

(employeur)

À L'ÉGARD D'UN DIFFÉREND CONCERNANT LE
GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE

DÉCISION DU BUREAU DE RÈGLEMENT DU DIFFÉREND



DEVANT : Philip Chodos, président
Michael McTaggart, membre nommé par l'agent négociateur
Sandra Budd, membre nommé par l'employeur

COMPARANTS :

Pour l'agent négociateur : Michel Gingras, négociateur
Malcolm Brown, agent de recherche

Pour l'employeur : Robert Derikozis, négociateur
JoAnn Parton, gestionnaire, Rémunération générale

AFFAIRE ENTENDUE À OTTAWA (ONTARIO) LES 29 ET 30 AVRIL ET LES 1er, 2 ET 3
MAI 2002.

INTRODUCTION

L'Agence canadienne d'inspection des aliments est devenue un employeur distinct figurant à la Partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) en 1997. La même année, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est devenu l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires de l'Agence membres du groupe Médecine vétérinaire (VM). Les parties ont signé le 8 novembre 1999 leur première convention collective, qui a expiré le 30 septembre 2000. Après que l'agent négociateur eut envoyé à l'employeur un avis de négocier, le 7 juillet 2000, elles se sont engagées dans une longue et laborieuse ronde de négociations incluant deux tentatives distinctes de conciliation, sous les auspices de deux conciliateurs différents nommés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

En février 2002, les parties ont convenu de renvoyer les questions encore litigieuses à un mode substitutif de règlement des différends prévu par l'article 61 de la LRTFP, qu'elles ont décrit comme la conciliation exécutoire. C'est la première fois qu'on invoque cette disposition de la LRTFP. Le présent bureau de règlement du différend (ci-après appelé « le Bureau ») a été dûment nommé avec l'accord des parties, en vertu de l'article 61 de la LRTFP, le paragraphe 61(1) prévoyant que : L'agent négociateur représentant une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement de différends est le renvoi à la conciliation peut, à toute étape des négociations collectives et avec le consentement de l'employeur, choisir de renvoyer, pour décision définitive et sans appel, au mode de règlement convenu avec celui-ci toute question concernant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité pouvant figurer dans une convention collective.

Les parties ont conjointement précisé les questions suivantes qu'elles souhaitaient faire trancher par le Bureau :

- *Interprétation et définitions*
- *Travail par postes*
- *Rappel au travail*
- *Temps de déplacement*
- *Employés à temps partiel*
- *Congé annuel*
- *Réaffectation ou congé liés à la maternité*
- *Promotion professionnelle*
- *Congé pour les questions concernant les relations du travail*
- *Délégués syndicaux*
- *Procédure de règlement des griefs*
- *Harcèlement sexuel*
- *Droits d'inscription*

- Rémunération
- Durée de la convention
- Appendice A - Taux de rémunération annuels
- Appendice B - Transition en matière d'emploi
- Nouveau - Temps alloué pour se laver

Au cours de la procédure, le Bureau s'est efforcé d'aider les parties à s'entendre sur ces questions. Il tient à féliciter les négociateurs et les membres des équipes de négociation pour les efforts qui leur ont permis de s'accorder sur plusieurs questions, auxquelles nous reviendrons plus longuement par la suite. Dès le début du processus, les parties ont échangé de longs documents dont ils ont remis copie au Bureau. Quand il a été constaté qu'elles étaient arrivées à une impasse sur les questions restantes, le Bureau a entamé des audiences en bonne et due forme où chaque partie, en commençant par l'agent négociateur, a présenté sa preuve et ses observations. Après que l'employeur eut présenté sa preuve et répondu aux observations de l'agent négociateur tout en présentant ses propres propositions, notamment à l'égard des taux de rémunération (c'était la première fois que l'employeur présentait officiellement ses propositions sur la rémunération à l'équipe de négociation syndicale), l'agent négociateur a eu la possibilité de répliquer aux observations de l'employeur. Au cours de ces audiences, les parties sont arrivées à s'entendre sur certaines des questions en litige.

Les pages suivantes précisent la décision du Bureau à l'égard des questions restantes, de même que l'entente sur les questions à l'égard desquelles les parties ont réussi à s'accorder. (Nous nous devons de souligner que plusieurs questions avaient été réglées pendant les négociations et n'ont donc pas été renvoyées au Bureau.)

ARTICLE A7 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

À l'alinéa A7.01d), la notion de « jour de repos » est définie de la façon suivante :

« jour de repos », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;

L'agent négociateur avait proposé d'ajouter ce qui suit à la définition :

un jour de repos est une période de 24 heures complètes commençant à 0 h 01.

L'employeur a soutenu que la définition devrait rester inchangée.

Le Bureau décide que cette définition sera renouvelée telle quelle.

ARTICLE B2 - TRAVAIL PAR POSTES

[1] L'alinéa B2.01b) stipule que :

Le travail par postes n'a lieu que pendant la semaine de travail normale, du lundi au vendredi.

[2] L'employeur a proposé la suppression de cette clause.

[3] L'agent négociateur a maintenu que la clause devrait être renouvelée telle quelle.

[4] Le Bureau décide que l'alinéa B2.01b) devrait être renouvelé tel quel.

L'agent négociateur a proposé un nouveau paragraphe B2.09.1 qui se lirait comme il suit :

Le travail effectué un samedi ou un dimanche est rémunéré à 150 p. 100 ou à 200 p. 100 pour toutes les heures travaillées, que ces jours correspondent à un jour de repos ou pas.

L'employeur s'est opposé à cette proposition.

[7] Compte tenu de sa décision (voir ci-dessus) que l'alinéa B2.01b) demeurerait inchangé, le Bureau rejette la proposition de versement d'une prime de fin de semaine.

[8] Le paragraphe B2.10, « Prime de poste », stipule que :

L'employé touche une prime de poste pour toutes les heures de travail accomplies, y compris les heures supplémentaires, qu'il effectue pendant des postes dont plus de la moitié sont prévus à l'horaire entre 18 h 00 et 6 h 00, à raison d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure.

[9] L'agent négociateur a proposé que cette clause soit modifiée de façon à prévoir le versement d'une prime de poste de cinq dollars (5 \$) l'heure pour le travail effectué entre 18 h et minuit et une prime de sept dollars (7 \$) l'heure pour le travail effectué entre minuit et 6 h, qu'il s'agisse de travail par postes ou pas. Il a aussi demandé que cette clause soit appliquée rétroactivement au 1er octobre 2000.

[10] L'employeur a proposé que le libellé reste inchangé, mais que le taux soit porté à un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, puis à deux dollars (2 \$) l'heure à compter du 1er octobre 2002.

[11] Le Bureau décide que la prime de poste sera portée à deux dollars (2 \$) l'heure à partir de la date de la présente décision.

ARTICLE B4 - RAPPEL AU TRAVAIL

[1] Les parties se sont entendues pour que le paragraphe B4.01 soit renouvelé tel quel.

[2] L'agent négociateur a proposé la suppression du paragraphe B4.02, qui se lit comme il suit :

Lorsqu'un employé est rappelé au travail sans qu'il ait à quitter l'endroit où il a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu en B4.01a) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période d'une (1) heure.

[3] L'employeur a maintenu que cette clause devrait être renouvelée telle quelle.

[4] Le Bureau décide que le paragraphe B4.02 sera renouvelé tel quel.

ARTICLE B7 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

[1] Le paragraphe B7.01 se lit comme il suit :

Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$),
et
le taux des heures supplémentaire applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) de rémunération calculées au taux ordinaire.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) de rémunération calculées au taux ordinaire.

[2] Le Bureau décide que le maximum prévu au sous-alinéa B7.01b)(ii) et à l'alinéa B7.01c) sera porté de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) à douze (12) heures.

[3] L'agent négociateur a retiré sa proposition d'un nouveau paragraphe B7.09.

ARTICLE B13 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

[1] Le Bureau souligne que les parties se sont entendues sur des modifications corrélatives des dispositions applicables aux employés à temps partiel reflétant les autres modifications de la convention collective.

ARTICLE C2 - CONGÉ ANNUEL

[1] Les parties se sont entendues sur une nouvelle version du paragraphe C2.02, « Acquisition des crédits de congé annuel ». Le nouveau paragraphe, qui entre en vigueur à compter de la date de la présente décision, se lit comme il suit :

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

- a) (1) un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois jusqu'au mois où a lieu son premier (1er) anniversaire de service;
- (2) un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois à partir du mois où a lieu son premier (1er) anniversaire de service;
- b) un jour et cinq sixièmes ($1\frac{5}{6}$) par mois à partir du mois où a lieu son seizième (16e) anniversaire de service;
- c) un jour et onze douzièmes ($1\frac{11}{12}$) par mois à partir du mois où a lieu son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- d) deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) par mois à partir du mois où a lieu son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- e) deux jours et quart ($2\frac{1}{4}$) par mois à partir du mois où a lieu son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- f) deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) par mois à partir du mois où a lieu son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

ARTICLE C6 - RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

[1] Cet article stipule actuellement ce qui suit :

Préambule

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

C6.01

- a) *L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.*
- b) *La demande dont il est question au paragraphe C6.01a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.*

- c) *L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe C6.01a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur : modifie ses tâches ou la réaffecte,*
ou
l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) *L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.*
- e) *Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.*
- f) *Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.*

[2] *L'agent négociateur a proposé que l'alinéa C6.01c) soit modifié de façon à se lire comme il suit :*

L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe C6.01a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches et d'obtenir un congé payé à son taux de traitement normal jusqu'à ce que l'employeur : modifie ses tâches ou la réaffecte;

ou

l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre

de telles mesures.

Il incombe à l'Employeur de prouver qu'une modification des tâches ou une réaffectation qui éviterait les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical est difficilement réalisable.

[3] L'employeur a proposé que le libellé en vigueur soit reconduit tel quel.

[4] Le Bureau décide que l'article C6 sera renouvelé tel quel.

ARTICLE C19 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

[1] Au cours de la présente affaire, l'agent négociateur a retiré sa proposition sur cette question.

C20 - CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL/AUDIENCES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

[1] Au cours de la procédure en l'espèce, l'employeur a retiré sa proposition sur cette question.

[2] L'agent négociateur a aussi retiré ses propositions sur cet article sauf celles qui portaient sur le paragraphe C20.13, qui se lit actuellement comme il suit :

*Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Institut
Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions du conseil d'administration et aux congrès de l'Institut.*

[3] L'agent négociateur a proposé une modification de cette clause qui se lirait alors ainsi :

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et aux congrès prévus dans les Statuts et dans le Règlement de l'Institut.

[4] Le Bureau précise que, au cours de la procédure en l'espèce, l'employeur a accepté cette proposition.

ARTICLE D4 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

[1] Dans le cadre de la procédure en l'espèce, l'employeur a retiré sa proposition à cet égard.

ARTICLE D6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

[1] L'agent négociateur a proposé des modifications relatives aux paliers de la procédure de règlement des griefs. Les dispositions applicables en vigueur se lisent comme il suit :

D6.06 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier niveau de la direction;
- b) Paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis;

- c) *Palier final - Chef de la direction ou son représentant autorisé.*

[2] *Avec la proposition de l'agent négociateur, ces deux dispositions se liraient de la façon suivante :*

D6.06 *La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :*

- a) *Palier 1 - premier niveau de direction;*
- b) *Paliers 2 et 3 - lorsque ce ou ces paliers ont été établis;*
- c) *Palier final - Président ou son représentant autorisé*

[3] *L'employeur a proposé que la disposition reste inchangée.*

[4] *Le Bureau souligne que, au cours de la procédure en l'espèce, les parties ont convenu que l'alinéa D.6.06c) serait modifié par la substitution du mot « Président » aux mots « Chef de la direction ».*

[5] *L'agent négociateur a aussi proposé une nouvelle disposition, le paragraphe D6.24, mais il a retiré sa proposition au cours de la procédure.*

ARTICLE D11 - HARCÈLEMENT SEXUEL

[1] *Cet article se lit actuellement comme il suit :*

D11.01 *L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.*

D11.02

- a) *Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.*
- b) *Si, en raison de la clause D11.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.*

[2] *L'agent négociateur a proposé l'ajout du mot « personnel » au paragraphe D11.01, qui devrait donc se lire comme suit :*

D11.01 *L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et personnel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.*

[3] *L'employeur a proposé que le libellé actuel reste inchangé.*

[4] *Le Bureau décide que le libellé actuel sera renouvelé tel quel.*

ARTICLE E2 - DROITS D'INSCRIPTION

[1] Cet article se lit comme il suit :

L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

[2] Au cours de la procédure en l'espèce, les parties ont convenu de substituer le texte suivant à l'ancien (N.B. : les parties n'ont toutefois pas réussi à s'entendre sur le montant des droits, l'employeur ayant proposé un maximum de six cents dollars (600 \$) et l'agent négociateur, un maximum de mille dollars (1 000 \$)) :

E2.01 L'Employeur rembourse à l'employé(e) les cotisations ou les droits d'inscription qu'il (elle) a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.

E2.02 Lorsqu'un tel versement n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi :

- a) L'Employeur rembourse à l'employé(e) les droits d'inscription qu'il (elle) a versés à un organisme de réglementation de la pratique de la médecine vétérinaire, jusqu'à concurrence de x \$;*
- b) à partir du 1er novembre 2002, sur réception d'une preuve de paiement, le remboursement mentionné en a) commencera pour les droits d'inscription exigibles pour l'année 2003.*

[3] Le Bureau décide que le maximum remboursable conformément à l'alinéa E2.02a) devrait être de huit cents dollars (800 \$).

ARTICLE G1 - RÉMUNÉRATION

[1] Le paragraphe G1.08, « Rémunération provisoire », se lit comme il suit :

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire les fonctions de base d'une classification supérieure, pendant :

- a) dix (10) jours ouvrables consécutifs pour les niveaux VM-1 à VM-3,*
- b) vingt (20) jours consécutifs pour les niveaux VM-4 et VM-5*

il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.

Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de

ladite période.

[2] L'agent négociateur a proposé l'élimination de la période ouvrant droit à la rémunération provisoire.

[3] L'employeur a proposé une période ouvrant droit à la rémunération provisoire de cinq (5) jours, pour tous les niveaux.

[4] Le Bureau décide que la période ouvrant droit à la rémunération provisoire sera de un (1) jour pour les VM-1 et de cinq (5) jours pour tous les autres niveaux.

[5] L'agent négociateur a aussi proposé l'ajout d'une nouvelle disposition, le paragraphe G1.09, sur la « Protection salariale », qui se lirait comme il suit :

Tout employé reclassifié par suite de la mise en œuvre d'une nouvelle norme de classification ou d'un plan d'évaluation des tâches à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur à son taux de rémunération maximum à son niveau de classification actuel est payé au niveau de classification dont le taux de rémunération maximum est égal ou supérieur au taux de rémunération maximum de son niveau de classification actuel.

[6] L'employeur s'est opposé à cette proposition.

[7] Le Bureau décide que la nouvelle disposition suivante sera ajoutée à la convention collective en tant que paragraphe G1.09 :

Si, pendant la durée de cette convention, l'Employeur établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification pour le groupe, avant d'appliquer les taux de rémunération au nouveau niveau résultant de la mise en œuvre de la norme, il négociera avec l'Institut ces taux de rémunération et les règles régissant la rémunération des employés à leur passage aux nouveaux niveaux.

ARTICLE G3 - DURÉE DE LA CONVENTION

[1] Au cours de la présente affaire, les parties se sont entendues pour conclure une convention collective de trois (3) ans expirant le 30 septembre 2003.

APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

[1] L'agent négociateur a proposé une convention collective de trois (3) ans avec des augmentations économiques de 3,7 %, 3,3 % et 3,1 % à compter respectivement du 1er octobre 2000, du 1er octobre 2001 et du 1er octobre 2002, ainsi que la suppression de l'échelon de rémunération minimum de chaque échelle de rémunération et l'ajout d'un échelon représentant une augmentation de 4 % au maximum de chaque échelle de rémunération, à compter de chacune des dates suivantes : 1er octobre 2000, 1er octobre 2001, 1er octobre 2002 et 30 septembre 2003.

[2] L'Employeur a répondu avec la proposition de rémunération suivante :

- a) à compter du 1er octobre 2000, une majoration de 3,2 % de tous les taux de rémunération;
- b) à compter du 1er octobre 2001, une majoration de 2,8 % de tous les taux de rémunération;
- c) le 1er octobre 2002, ajout d'un nouvel échelon au maximum des échelles, puis, à compter du 1er octobre 2002, majoration de 2,5 % de tous les taux de rémunération, y compris celui du nouvel échelon.

[3] Le Bureau décide que les taux de rémunération seront rajustés comme il suit :

- a) à compter du 1er octobre 2000, restructuration des taux de rémunération par l'ajout d'un échelon au maximum de tous les niveaux, le nouveau taux maximum ayant une valeur égale à la différence entre le deuxième niveau le plus élevé et le niveau maximum actuels;
- b) à compter du 1er octobre 2000, élimination de l'échelon minimum de l'échelle pour tous les niveaux;
- c) à compter du 1er octobre 2000, augmentation générale de 3,2 %;
- d) à compter du 1er octobre 2001, augmentation générale de 2,8 %;
- e) à compter de la date de la présente décision, ajout au maximum de l'échelle de rémunération d'un échelon ayant une valeur égale à la différence entre le deuxième niveau le plus élevé et le niveau maximum, avec élimination de l'échelon minimum pour tous les niveaux;
- f) à compter du 1er octobre 2002, augmentation générale de 2,5 %.

APPENDICE B - POLITIQUE DE TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

[1] La convention collective actuelle stipule, à l'Appendice B, que la politique de transition en matière d'emploi devait expirer le 31 mars 2001. L'agent négociateur propose que l'Appendice B soit renouvelé sans date d'expiration.

[2] L'employeur propose que l'Appendice B expire un (1) an après la date d'expiration de la nouvelle convention collective, autrement dit le 30 septembre 2004.

[3] Au cours de la procédure en l'espèce, les parties se sont entendues pour que l'Appendice B demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 2004.

NOUVELLE PROPOSITION - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

[1] Au cours de la procédure, les parties se sont entendues sur une clause de temps alloué pour se laver qui se lirait comme il suit :

Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

Le Bureau demeure saisi de cette affaire pour une période de trois (3) mois à compter de la date de la présente décision, au cas où les parties auraient des difficultés à la mettre en œuvre.

FAIT À OTTAWA, le 27 mai 2002.

*Philip Chodos, président,
pour le Bureau de règlement du différend*

Traduction de la C.R.T.F.P.