

Date : 20091207

Dossier : 485-HC-39

Référence : 2009 CRTFP 161



*Loi sur les relations de travail
au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE DE
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et d'un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
relativement aux employés du groupe des Opérateurs de scanographes.

Répertorié
Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Dan Butler, Joe Herbert et Ron Leblanc, membres de la Commission aux fins
de l'arbitrage de l'affaire susmentionnée

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay et Shawn Vincent, Alliance de la Fonction
publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 29 septembre 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 27 mars 2008, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négociation collective à la Chambre des communes (l'« employeur ») pour le compte du groupe des Opérateurs de scanographes, en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.) (*LRTP*). La dernière convention collective du groupe des Opérateurs de scanographes a expiré le 31 mars 2008.

[2] Le groupe des Opérateurs de scanographes est formé de 44 employés de la Direction des services de sécurité de la Chambre des communes travaillant à titre d'opérateurs de scanographes. Ces derniers ont pour principales tâches l'opération de détecteurs de métal et d'appareils de radioscopie, l'inspection de sacs et d'effets personnels, le traitement des colis et du courrier adressés aux membres ou aux employés du Parlement, la fouille manuelle des personnes pénétrant dans les édifices du Parlement, l'inspection et la mise à l'essai du matériel de vérification électronique, et la préparation de rapports d'incident, le cas échéant.

[3] Les parties ont tenu cinq séances de négociation entre le 15 janvier et le 15 avril 2009. Le 15 avril 2009, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'employeur a soumis ses autres questions en litige le 27 avril 2009, et révisé sa soumission le 5 mai 2009.

[4] L'agent négociateur a sélectionné Joe Herbert pour agir à titre de commissaire aux fins de la procédure d'arbitrage parmi le groupe de personnes représentant les intérêts des employés. L'employeur a sélectionné Ron Leblanc parmi le groupe de personnes représentant ses intérêts. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique m'a nommé président aux fins de cette instance.

[5] Le Président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a établi le mandat des procédures dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2009 CRTFP 79, qui se résume aux propositions des parties relativement aux articles et annexes suivants de la convention collective :

<i>Article 2</i>	<i>Interprétation et définitions</i>
<i>Article 7</i>	<i>Représentants des employé(e)s</i>
<i>Article 11</i>	<i>Utilisation des installations de l'employeur</i>
<i>Article 15</i>	<i>Congés - Généralités</i>
<i>Article 16</i>	<i>Congés annuels payés</i>

Article 17	<i>Jours fériés désignés payés</i>
Article 18	<i>Autres congés payés ou non payés</i>
Article 19	<i>Congé de maladie payé</i>
Article 21	<i>Durée du travail et heures supplémentaires</i>
Article 23	<i>Vêtements</i>
Article 28	<i>Mesures disciplinaires</i>
Article 31	<i>Régimes d'assurance</i>
Article 36	<i>Formation</i>
Article 40	<i>Durée de la convention</i>
Annexe A	<i>Taux de rémunération</i>
Annexe X	<i>Protocole d'accord/Heures de travail</i>
Nouvel article	<i>Fonds de justice sociale</i>

[6] À l'audience, l'agent négociateur n'a déposé aucune proposition portant sur l'article 16 de la convention collective (« Congés annuels payés »).

II. Motifs

[7] La *LRTP* énonce dans les termes suivants les facteurs que la Commission doit prendre en considération pour rendre sa décision :

[...]

53. Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, la Commission prend en considération les facteurs suivants :

a) les besoins de l'employeur en personnel qualifié;

b) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions;

c) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

d) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[...]

[8] La Commission a évalué les propositions des parties en tenant compte de ces facteurs.

[9] Les présents motifs tiennent également compte des dispositions pertinentes de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, ch. 2, art. 393 (*LCD*). Après que l'agent négociateur eut changé sa position à l'audience sur un aspect de l'article 21 de la convention collective, les parties ont reconnu que l'application de la *LCD* ne soulevait aucun litige devant la Commission. La Commission se dit elle-même satisfaite du fait que sa décision arbitrale concernant la durée de la convention collective et la hausse des taux de rémunération prévus à l'annexe « A » concorde avec la *LCD*.

[10] Conformément au paragraphe 56(1) de la *LRTP*, je suis, à titre de président de cette formation, l'unique signataire de la présente décision arbitrale :

56. (1) La décision arbitrale est signée par le commissaire attitré visé à l'article 47; des exemplaires en sont transmis aux parties au différend et les deux commissaires choisis au sein de chacun des groupes constitués en vertu de l'article 47 ne peuvent faire, ni communiquer, de rapport ou d'observation à son sujet.

[11] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* régissent le processus par lequel les commissaires rendent une décision arbitrale :

56. (2) La décision prise à la majorité des commissaires constitue la décision arbitrale sur les questions en litige.

(3) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, c'est la décision du commissaire attitré qui constitue la décision arbitrale.

[12] Pour certaines questions en litige, la décision du président tient lieu de décision arbitrale de la Commission.

[13] Dans les lignes qui suivent, les passages révisés ou nouveaux de la convention collective sont indiqués en **caractères gras**. Une révision qui élimine un passage existant de la convention collective sans le remplacer est indiquée par « (-) ».

A. Article 2 – Interprétation et définitions

[14] L'agent négociateur propose d'inclure la définition suivante du « travail par quart » :

[Traduction]

s) « travail par quart » s'entend de tout travail prévu à l'horaire après 18 h ou avant 7 h.

[15] La Commission estime que l'article 2 de la convention collective doit être renouvelé.

B. Article 7 – Représentants des employé(e)s

[16] L'agent négociateur propose de supprimer la clause suivante de la convention collective :

7.02 L'AFPC et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé(e)s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

[17] La Commission estime que l'article 7 de la convention collective doit être renouvelé.

C. Article 11 – Utilisation des installations de l'employeur

[18] L'agent négociateur propose l'ajout de la clause suivante à la convention collective :

[Traduction]

11.05 L'Employeur aménagera une salle de pause dans chacun des édifices où les employé(e)s s'acquittent de leurs fonctions. Chaque salle de pause sera à tout le moins équipée d'un ordinateur mis à la disposition des employé(e)s.

[19] La Commission estime que la nouvelle clause 11.05 doit être ajoutée à la convention collective comme suit :

[Traduction]

11.05 L'Employeur aménagera une salle de pause dans chacun des édifices où les employé(e)s s'acquittent de leurs fonctions.

D. Article 15 – Congés – Généralités

[20] L'employeur propose de supprimer les mots « ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé » de l'alinéa 15.03 de la convention collective, qui se lit comme suit :

15.03 L'employé(e) ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

[21] La Commission estime que l'article 15 de la convention collective doit être renouvelé.

E. Article 17 – Jours fériés désignés payés

[22] L'agent négociateur propose l'ajout d'une « **journée familiale** » au nombre des jours fériés désignés payés.

[23] La Commission estime que l'article 17 de la convention collective doit être renouvelé.

F. Article 18 – Autres congés payés ou non payés**a) Congé de deuil payé**

[24] L'agent négociateur propose d'augmenter le congé de deuil d'une durée maximale de « cinq (5) jours civils consécutifs » à « **cinq (5) jours ouvrables** », pour le décès d'un membre de la famille immédiate, et de « un (1) jour » à « **deux (2) jours** », pour le décès d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur (clauses 18.02a) et c) de la convention collective).

[25] La Commission estime que la clause 18.02 de la convention collective doit être modifiée comme suit, et que les clauses 18.02a) à d) doivent être renouvelés :

18.02 - Congé de deuil payé

*Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), l'enfant propre de l'employé(e) (incluant l'enfant du conjoint de fait), un enfant par remariage ou un pupille, le **petit-enfant**, le beau-père, la*

belle-mère, un grand-parent, toute personne sous tutelle judiciaire et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.

b) Congé payé pour obligations familiales

[26] L'agent négociateur propose d'enlever de la convention collective les dispositions des clauses 18.12b)i) et ii) qui limitent actuellement la durée du congé pour obligations familiales à, respectivement, « une (1) journée » ou « deux (2) jours consécutifs », et d'enlever la limite de « une (1) journée » imposée à la clause 18.12b)iii) au congé accordé pour la naissance ou l'adoption de l'enfant d'un employé. À la clause 18.12c), il propose aussi d'augmenter de « cinq (5) jours » à « **huit (8) jours** » par année civile la durée maximale du congé payé accordé à un employé.

[27] À la clause 18.12c) de la convention collective, l'employeur propose de reformuler la durée totale du congé pour obligations familiales pour indiquer [traduction] « **trente-cinq (35) heures** » plutôt que « cinq (5) jours ».

[28] La Commission estime que la clause 18.12 de la convention collective doit être renouvelée, à l'exception des changements suivants à apporter à la clause 18.12b) :

18.12b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

*i) l'employé(e) doit faire un effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou d'éviter les absences du travail; toutefois, lorsque l'employé(e) ne peut en être autrement, un **congé** est accordé à l'employé(e) pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé(e) doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;*

*ii) **pour prodiguer** des soins immédiats et temporaires à un membre de sa famille et pour permettre à l'employé(e), dans le cas d'une maladie, de prendre d'autres dispositions;*

iii) (-) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé(e). (-)

c) Congé de mariage payé

[29] L'agent négociateur propose d'éliminer les clauses 18.16a) et b) de la convention collective, au sujet du congé de mariage payé, pour les remplacer par la disposition suivante :

[Traduction]

18.16 L'employé(e) a droit une seule fois à un crédit de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

[30] La Commission estime que les clauses 18.16a) et b) de la convention collective doivent être renouvelées.

d) Congé de bénévolat

[31] L'agent négociateur propose de renommer la clause 18.17 de la convention collective « Congé de bénévolat **et personnel** », et d'y ajouter la disposition suivante :

[Traduction]

18.17c) Sous réserve des nécessités du service et moyennant un avis d'au moins cinq jours (5) jours ouvrables, l'employé(e) se voit accorder, au cours de chaque exercice, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons personnelles.

[32] La Commission estime que la clause 18.17 de la convention collective doit être renouvelée.

G. Article 19 – Congé de maladie payé

[33] À la clause 19.01 de la convention collective, l'agent négociateur propose d'augmenter de « huit virgule soixante-quinze (8,75) heures » à [traduction] « **neuf virgule quatre-vingt-douze (9,92) heures** » le nombre de crédits de congé de maladie acquis chaque mois par un employé. À la clause 19.07, il demande également que soit modifiée comme suit la disposition qui régit la production d'un certificat médical :

19.07a) Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé(e) le demande et l'Employeur l'approuve, soit rétablie en vue de son utilisation à une date ultérieure. L'employé(e) ne peut être

appelé à produire un certificat médical que pour les périodes d'absence de plus de trois (3) jours consécutifs, sauf si l'employé affiche des abus évidents.

b) L'employé(e) doit se faire rembourser par l'Employeur les certificats médicaux exigés à l'alinéa précédent.

[34] L'employeur propose de modifier comme suit la clause 19.04 de la convention collective :

19.04 Lorsque l'employé(e) n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de l'alinéa 19.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

*a) pour une période maximale de **cent soixante-quinze (175) heures**, si l'employé(e) attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,*

ou

*b) pour une période maximale de **cent cinq (105) heures** dans tout autre cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.*

[35] La Commission estime que l'article 19 de la convention collective doit être modifié afin d'intégrer le changement proposé par l'employeur à la clause 19.04.

H. Article 21 - Durée du travail et heures supplémentaires

[36] L'agent négociateur signale que « les avis de changement d'horaire, l'attribution des quarts de relève et le manque de consultations sérieuses avec le syndicat quant à la structure donnée aux quarts » sont au cœur du différend qui l'oppose à l'employeur relativement à la durée du travail prévue à l'article 21 de la convention collective. « [L']avis d'attribution d'heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires » sont les principales questions en litige eu égard aux heures supplémentaires. Pour remédier à ses préoccupations, l'agent négociateur propose de modifier 12 clauses de l'article. Les principaux effets des changements proposés sont les suivants : i) exiger de l'employeur qu'il affiche, 15 jours civils à l'avance, un calendrier principal de 70 jours; ii) exiger que l'horaire des travailleurs de jour soit de 7 heures plutôt que de 7 heures en moyenne; iii) exiger que l'horaire des quarts de travail se fonde sur 5 jours de travail de 7 heures par jour assortis de pauses repas

définies, et de 2 journées consécutives de repos chaque semaine; iv) exiger une attribution équitable du travail de fin de semaine; v) établir un processus d'attribution des quarts aux employés lorsqu'un quart de travail devient vacant, et ce, en utilisant l'ancienneté comme facteur déterminant; vi) assujettir l'instauration d'horaires de quarts de travail non typiques à l'accord mutuel des parties; vii) administrer les affectations de relève en ordre inverse d'ancienneté; viii) instaurer de nouvelles dispositions sur les avis concernant l'attribution des quarts de travail et les changements apportés aux horaires de quarts de travail, et verser des primes de salaire lorsque les quarts de travail sont modifiés à la dernière minute; ix) inclure un préavis de quatre heures pour les heures supplémentaires, et le paiement d'au moins deux heures supplémentaires lorsque le préavis exigé n'est pas donné.

[37] Pour sa part, l'employeur propose un nouveau protocole d'accord qui permettrait à un comité de consultation syndicale-patronale de discuter des enjeux associés aux heures de travail.

[38] La Commission comprend que les parties ont des points de vue diamétralement opposés quant au rôle de l'ancienneté dans l'administration des horaires de travail. Leur différend au sujet de l'ancienneté se situe au cœur du conflit relatif à la négociation, non seulement en ce qui a trait à l'article 21 de la convention collective, mais aussi de manière générale. Les commissaires aux fins de la procédure d'arbitrage ont discuté abondamment de la façon dont un conseil d'arbitrage devrait procéder lorsqu'il est aux prises avec un différend aussi marqué - différend qui plonge la Commission dans les plus petits détails du libellé de la convention collective. Les discussions n'ont pas produit de consensus, et les commissaires aux fins de la procédure d'arbitrage croyaient peu probable la tenue d'un dialogue plus constructif entre les parties au sujet des questions qui les opposent en ce moment, à moins d'une quelconque intervention de la part de la Commission.

[39] Il est essentiel que les parties aillent au-delà de l'impasse dans laquelle elles se trouvent au sujet de l'ancienneté. La Commission a décidé d'adopter une mesure limitée, dans la présente décision arbitrale, pour exiger des parties qu'elles travaillent ensemble et - espérons-le - commencent à surmonter leurs désaccords concernant l'établissement de l'horaire de travail.

[40] La Commission estime que l'article 21 de la convention collective doit être renouvelé, sauf pour ce qui suit :

[Traduction]

21.24 Ancienneté - Affectations de relève

À compter de trois (3) mois, tout au plus, de la date de la décision arbitrale, l'Employeur procédera aux affectations de relève pendant les périodes de repos de la Chambre des communes, en utilisant l'« ordre inverse d'ancienneté » comme facteur déterminant. L'Employeur peut tenir compte des exigences relatives à l'équilibre entre les deux sexes et du nombre approprié d'employés certifiés lorsqu'il attribue les affectations de relève, mais il doit le faire en ajustant le moins possible le critère de l'« ordre inverse d'ancienneté ».

Les représentants des parties mèneront sans attendre des consultations sur la mise en œuvre de cette disposition.

Comme signalé plus loin dans la présente décision arbitrale, la Commission restera saisie de l'affaire pendant une période de trois (3) mois, afin de résoudre tout désaccord entre les parties à propos de la mise en œuvre. Dans le cadre de leurs consultations sur la mise en œuvre, les parties peuvent convenir d'alterner le libellé de la convention collective qui sert aux mêmes fins que la clause précédente et utiliser l'article 39 (« Remise en négociation de la convention ») afin d'intégrer ce libellé à la convention collective. Elles peuvent aussi choisir de modifier l'ordre des clauses contenues à l'article 21, afin de les rapprocher d'autres clauses portant sur le travail par quart et l'établissement de l'horaire de travail.

I. Article 23 - Vêtements

[41] L'agent négociateur propose trois changements à l'article 23 de la convention collective, à savoir :

- i) ajouter « **une paire de gants de fouille** » à la liste des articles fournis par l'employeur aux employé(e)s au début de leur emploi, conformément à la clause 23.03 de la convention collective;
- ii) à la clause 23.05b), augmenter de « deux (2) » à « **cinq (5)** » le nombre maximal de chemises allouées chaque année;
- iii) à la clause 23.05c), indiquer que l'employeur remplacera « **au besoin** » toutes les pièces de vêtement autres que les chemises et les chaussettes qui sont prévues à la clause 23.03.

[42] L'employeur propose aussi de modifier comme suit l'article 23 de la convention collective :

i) éliminer l'option d'échange prévue pour les employées aux clauses 23.03b) et d) de la convention collective;

ii) ajouter une nouvelle clause 23.04b) :

À la fin de son emploi, l'employé(e) peut conserver les articles prévus aux sous-alinéas 23.03b), c), d), j) et m). Les autres articles doivent être retournés à l'Employeur.

iii) ajouter une nouvelle clause 23.XX :

Les employé(e)s seront responsables de remplacer les vêtements perdus dont ils ont la responsabilité, s'il est démontré que la perte relevait entièrement du contrôle de l'employé(e).

[43] La Commission estime qu'il faut ajouter « **une paire de gants de fouille** » à la liste des articles fournis au début de l'emploi, conformément à la clause 23.03 de la convention collective, et modifier de « deux (2) » à « **quatre (4)** » le nombre maximal de chemises remplacées chaque année en vertu de la clause 23.05b). La clause 23.04 est modifiée comme suit :

23.04a) La première remise des pièces énumérées à l'alinéa 23.03 se fait en fonction des besoins saisonniers.

b) À la fin de son emploi, l'employé(e) peut conserver les articles prévus aux sous-alinéas 23.03b), c), d), j) et m). Les autres articles doivent être retournés à l'Employeur.

Les autres éléments de l'article 23 doivent être renouvelés.

J. Article 28 – Mesures disciplinaires

[44] L'employeur propose de modifier comme suit la clause 28.04 de la convention collective :

28.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au plus tard deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période est

automatiquement prolongée de la durée de tout congé non payé.

[45] La Commission estime que l'article 28 de la convention collective doit être renouvelé.

K. Article 31 – Régimes d'assurance

[46] L'agent négociateur propose l'ajout d'une nouvelle clause à la convention collective, à savoir :

[Traduction]

31.03 L'employé(e) qui prend rendez-vous pour se faire vacciner pendant ses heures de travail ne subira aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux prévus à la convention collective, pour le temps où il se fait vacciner. L'Employeur remboursera tous les vaccins à l'employé(e).

[47] La Commission estime que l'article 31 de la convention collective doit être renouvelé.

L. Article 36 – Formation

[48] L'agent négociateur propose de modifier la clause 36.04 de la convention collective, essentiellement en éliminant la première phrase de la disposition actuelle. La clause révisée se lirait comme suit :

36.04 Les employé(e)s sont encouragés à déterminer leur plan de carrière et de formation et de le faire connaître à l'Employeur.

[49] L'agent négociateur propose en outre d'inclure les huit nouvelles clauses suivantes à la convention collective :

[Traduction]

36.05 L'Employeur doit fournir à chaque employé(e) au moins une (1) journée de formation sur le profilage.

36.06 L'employé(e) qui n'a pas reçu la formation sur le profilage indiquée à l'alinéa 36.05 doit être en mesure de la suivre au plus tard six (6) mois après la signature de la présente convention collective. Les nouveaux employé(e)s doivent recevoir la formation dans les six (6) mois qui suivent leur embauche.

Formation en vue d'une certification

36.07 L'Employeur doit veiller à ce que les trente-cinq (35) heures de formation sur place, après la première évaluation exigée des employé(e)s non certifiés, aient lieu dans les quatre (4) mois qui suivent la date d'embauche.

36.08 Un employé non certifié qui échoue l'évaluation après les trente-cinq (35) heures de formation sur place, aura droit à vingt (20) heures de formation supplémentaire sur place.

36.09 Les vingt (20) heures de formation supplémentaire sur place prévues à l'alinéa 36.07 seront données dans les deux (2) mois qui suivent la formation infructueuse.

36.10 Tous les employé(e)s certifiés reçoivent de la documentation des Services de sécurité de la Chambre des communes, laquelle indique qu'ils ont suivi avec succès la formation en vue d'obtenir leur certification. Ladite documentation doit leur être remise dans les trente (30) jours qui suivent l'obtention de la certification.

36.11 Les employé(e)s certifiés recevront la documentation dont il est question à l'alinéa 36.09 dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

36.12 L'Employeur doit procéder à des consultations valables avec les représentants locaux de l'AFPC s'il songe à modifier l'actuel programme de formation ou à instaurer de nouvelles initiatives de formation.

[50] La Commission estime que l'article 36 de la convention collective doit être renouvelé.

M. Article 40 – Durée de la convention

[51] L'agent négociateur propose que la décision arbitrale soit applicable pendant une période de deux ans, du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2010.

[52] L'employeur propose que, « [s]auf indication contraire » dans le texte de la convention collective, la décision arbitrale s'applique pendant une période de trois ans, soit de la « **date de sa signature** » jusqu'au 31 mars 2011.

[53] La Commission rend la décision suivante :

40.01 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente

convention collective entrent en vigueur à la date de la décision jusqu'au 31 mars 2011.

N. Annexe « A » - Taux de rémunération

[54] L'agent négociateur et l'employeur acceptent que tous les taux de rémunération soient majorés de 1,5 % le 1^{er} avril 2008, et de 1,5 % le 1^{er} avril 2009.

[55] Conformément à sa proposition quant à la durée d'application de la décision arbitrale, l'employeur propose d'augmenter les taux de rémunération de 1,5 % de plus le 1^{er} avril 2010.

[56] La Commission estime que tous les taux de rémunération doivent être augmentés de 1,5 % le 1^{er} avril 2008, de 1,5 % le 1^{er} avril 2009, et de 1,5 % le 1^{er} avril 2010.

O. Nouvel article - Fonds de justice sociale

[57] L'agent négociateur propose l'ajout de l'article suivant :

[Traduction]

xx.01 L'Employeur contribue un cent (1 ¢) pour chaque heure de travail effectuée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et ce, pour toutes les heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation, à compter de la date à laquelle l'Agence du revenu du Canada accorde au Fonds de justice sociale de l'AFPC le statut d'organisme de bienfaisance. Les cotisations au Fonds sont versées au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

[58] La Commission estime que le nouvel article proposé ne doit pas figurer à la convention collective.

III. Généralités

[59] La Commission demeurera saisie de cette affaire pendant une période de trois (3) mois au cas où les parties éprouveraient des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

Le 7 décembre 2009.

Dan Butler
commissaire
Président de la formation

Traduction de la CRTFP