

Date: 20101109

Dossier: 485-HC-45

Référence: 2010 CRTFP 121



*Loi sur les relations
de travail au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

CHAMBRE DES COMMUNES

employeur

à l'égard des employés compris dans le sous-groupe des Services postaux

Répertorié

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

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Ian R. Mackenzie, Joe Herbert et Ron LeBlanc, commissaires aux fins de
l'arbitrage de l'affaire susmentionnée

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

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 28 septembre 2010.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 1^{er} mai 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 ») au nom du sous-groupe des Services postaux, en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*. La dernière convention collective de l'unité de négociation a expiré le 30 juin 2008.

[2] Il y a environ 45 employés dans l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux. Leurs fonctions principales consistent à traiter et à livrer le courrier externe et à fournir des services postaux à la Chambre des communes.

[3] Les parties ont tenu sept séances de négociation entre le 17 février 2009 et le 13 mai 2010. Le 18 février 2010, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'employeur a soumis sa réponse le 2 mars 2010 et une réponse révisée le 17 mai 2010. La réponse révisée renfermait une proposition modifiée en vertu de l'article 24 de la convention collective. L'agent négociateur n'a formulé aucune objection à la proposition modifiée.

[4] L'agent négociateur a sélectionné Joe Herbert pour agir à titre de membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publiques (la « Commission ») aux fins de la procédure d'arbitrage parmi le groupe de personnes représentant les intérêts des employés. L'employeur a choisi Ron Leblanc au sein du groupe représentant les intérêts de l'employeur. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») m'a nommé président aux fins de la présente procédure d'arbitrage.

[5] Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a communiqué le mandat le 31 mars 2010 (voir 2010 CRTFP 48). Les questions suivantes étaient en litige :

Article 2 : Interprétation et définitions

Article 10 : Information

Article 19 : Jours fériés désignés payés

Article 20 : Autres congés payés ou non payés

Article 21 : Congés de maladie payés

Article 24 : Durée du travail et heures supplémentaires

Article 26 : Uniformes et vêtements

Article 29 : Exposé des fonctions

Article 37 : Durée de la convention

Annexe A : Taux de rémunération

Nouvel article : Fonds de justice sociale

Nouvel article : Prime de poste

Nouvelle annexe : Protocole d'entente relativement aux tableaux d'affichage

[6] Le 12 mars 2009, la *Loi sur le contrôle des dépenses (LCD)*, édictée par l'article 393 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2, est entrée en vigueur.

[7] Dans son exposé, l'agent négociateur a accepté la proposition de l'employeur concernant les quarts à l'édifice du Centre (partie de l'article 24 de la convention collective, Durée du travail et heures supplémentaires). L'agent négociateur accepte également la durée de la convention collective, fixée à trois ans, telle que proposée par l'employeur. Dans son exposé, l'employeur a accepté la proposition de l'agent négociateur concernant la clause 2.01 (définition des « heures supplémentaires »). L'employeur a également accepté les propositions de l'agent négociateur en ce qui concerne l'article 10 (Information). Par souci de commodité, ces propositions acceptées par les deux parties sont incluses à la décision.

II. La décision

[8] L'article 53 de la *LRTP*, reproduit ci-après, énonce 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.

[...]

[9] En plus de ces facteurs, la Commission doit se conformer aux dispositions de la LCD, dont les dispositions suivantes sont particulièrement pertinentes à l'égard du présent arbitrage :

[...]

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« rémunération additionnelle » Allocation, boni, prime ou autre paiement semblable à l'un ou l'autre de ceux-ci versés aux employés.

[...]

« période de contrôle » Période allant du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2011.

[...]

16. Malgré toute convention collective, décision arbitrale ou condition d'emploi à l'effet contraire, mais sous réserve des autres dispositions de la présente loi, les taux de salaire des employés sont augmentés, ou sont réputés l'avoir été, selon le cas, selon les taux figurant ci-après à l'égard de toute période de douze mois commençant au cours d'un des exercices suivants :

a) l'exercice 2006-2007, un taux de deux et demi pour cent;

b) l'exercice 2007-2008, un taux de deux et trois dixièmes pour cent;

c) l'exercice 2008-2009, un taux de un et demi pour cent;

d) l'exercice 2009-2010, un taux de un et demi pour cent;

e) l'exercice 2010-2011, un taux de un et demi pour cent.

[...]

17. (1) Les dispositions de toute convention collective conclue — ou décision arbitrale rendue — après la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peuvent prévoir des augmentations des taux de salaire à des taux supérieurs à ceux prévus à l'article 16, mais elles peuvent en prévoir à des taux inférieurs.

(2) Il est entendu que toute augmentation prévue dans la convention ou la décision visée au paragraphe (1) à l'égard de toute période commençant au cours de la période de contrôle doit être fondée sur une période de douze mois.

[...]

24. Aucune convention collective conclue — ou décision arbitrale rendue — après la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peut, à l'égard de toute période commençant au cours de la période de contrôle, prévoir une augmentation des montants ou des taux de toute rémunération additionnelle applicable, avant la prise d'effet de la convention ou de la décision, aux employés régis par celle-ci.

[...]

27. Aucune convention collective conclue — ou décision arbitrale rendue — après la date d'entrée en vigueur de la présente loi ne peut, à l'égard de toute période commençant au cours de la période de contrôle, prévoir de rémunération additionnelle qui est nouvelle par rapport à celle applicable, avant la prise d'effet de la convention ou de la décision, aux employés régis par celle-ci.

[...]

[10] Pour rendre la présente décision, la Commission a pris en considération les dispositions de la *LRTP* et de la *LCD*.

[11] Conformément au paragraphe 56(1) de la *LRTP*, le président du groupe est 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.

[12] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* ont régi le processus par lequel les commissaires ont rendu la 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.

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

A. Article 2, clause 2.01 - Interprétation et définitions (définition des « heures supplémentaires »)

[14] L'agent négociateur a proposé le changement suivant à la définition d'« heures supplémentaires » :

p) « heures supplémentaires » signifie toutes heures travaillées en plus des sept (7) heures de travail d'une journée normale de travail et toutes les heures travaillées durant une journée de repos ou d'un jour férié;

[15] L'employeur a accepté la proposition de l'agent négociateur. Par conséquent, la décision renfermera la définition d'« heures supplémentaires » mentionnée ci-haut.

B. Article 10 - Information

[16] L'agent négociateur a proposé l'ajout des deux nouvelles clauses que voici à la convention collective :

10.03 Dans le cadre de leur orientation, les nouveaux employé(e)s ont droit à 15 minutes payées durant les heures normales de travail au cours des deux (2) premières semaines d'emploi, pour rencontrer leur délégué syndical ou leur représentant de la section locale de l'AFPC.

10.04 Tous les mois, l'employeur informe la section locale de l'AFPC du nom, du niveau de classification et du lieu de travail des employé(e)s nouvellement embauchés, renvoyés, transférés ou exclus de l'unité de négociation, démissionnaires ou décédés.

[17] L'employeur a accepté la clause 10.03 proposée. Par conséquent, la nouvelle clause, 10.03, fait partie de la décision. À l'audience, l'employeur a souscrit au libellé proposé par l'agent négociateur pour la clause 10.04. Ainsi, la nouvelle clause, 10.04, fait partie de la présente décision.

C. Article 19 - Jours fériés désignés payés

[18] L'agent négociateur a proposé l'ajout du jour de la Famille au nombre des jours fériés désignés payés. L'employeur s'y est opposé parce que les employés ont déjà 13 jours fériés et qu'il n'y a aucun groupe visé par la LRTP ou dans la fonction publique qui y a droit.

[19] La Commission statue que l'article 19 de la convention collective doit être renouvelé.

D. Article 20 - Autres congés payés ou non payés

[20] L'agent négociateur a proposé un changement à la disposition sur le congé de deuil (clause 20.02 de la convention collective) en remplaçant les cinq jours civils par cinq jours ouvrables. L'agent négociateur a fait valoir que les greffiers à la procédure à la Chambre des communes en étaient arrivés à une entente volontaire et avaient fixé le congé de deuil à cinq jours de travail. Deux unités de négociation à la Bibliothèque du Parlement bénéficient du même avantage. L'employeur a indiqué qu'il était arrivé à une entente volontaire avec les greffiers à la procédure et qu'elle n'était pas le fruit d'une décision arbitrale. Il a proposé le statu quo.

[21] La décision de la Commission est de modifier le nombre des jours de congé de deuil à la clause 20.02 de la convention collective à cinq jours ouvrables.

[22] L'agent négociateur a proposé d'éliminer le congé de mariage (clause 20.15 de la convention collective) et de le remplacer par une semaine de congé pour l'ensemble des employés. Il a indiqué qu'ainsi le congé serait comparable au congé dont bénéficient les fonctionnaires au sein de l'administration publique centrale. L'employeur a proposé le statu quo.

[23] La Commission statue que la clause 20.15 de la convention collective doit être renouvelée.

[24] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'un jour de congé pour des raisons personnelles à la clause 20.16 de la convention collective (Congé de bénévolat). L'employeur a précisé qu'aucune autre unité visée par la *LRTP* ne bénéficie de cette disposition et a proposé le statu quo.

[25] La Commission statue que la clause 20.16 de la convention collective doit être renouvelée.

E. Article 21 - Congés de maladie payés

[26] L'agent négociateur a proposé d'ajouter, à la convention collective, la nouvelle clause ci-dessous portant sur les certificats médicaux :

21.09 Certificats médicaux

NOUVEAU

- a) *L'employé(e) peut être tenu de présenter un certificat médical seulement pour les absences de plus de trois jours consécutifs.*
- b) *L'employeur rembourse à l'employé(e) les frais du certificat médical exigé en a).*

[27] L'agent négociateur a indiqué que le groupe des Services techniques à la Chambre des communes bénéficie de cette disposition. L'employeur a déclaré qu'il conserve le pouvoir de déterminer l'octroi de crédits de congé de maladie et a proposé le statu quo.

[28] La Commission a statué que le remboursement, par l'employeur, des coûts de l'obtention des certificats médicaux demandés par lui, fera partie de la présente décision. Le nouvel article de la convention collective sera formulé comme suit :

[Traduction]

21.09 Certificats médicaux

Lorsque l'Employeur demande à l'employé(e) de fournir un certificat médical, il doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

F. Article 24 — Durée du travail et heures supplémentaires

[29] L'employeur a proposé l'élimination de la disposition en vigueur sur la durée du travail, qui limite celui-ci à la période allant de 6 h à 18 h. Il a proposé les changements et ajouts suivants aux clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective :

24.02 L'Employeur doit normalement établir les horaires de travail de façon à ce que les employé(e)s travaillent durant cinq (5) jours consécutifs par semaine, du lundi au vendredi, trente-cinq (35) heures par semaine (sept (7) heures par jour) ~~entre 6 heures et 18 heures~~, la pause-repas non comprise, qui sera d'au moins une demi-heure (1/2) et d'au plus une (1) heure par jour. Le samedi et le dimanche sont des jours de repos.

24.03 Nonobstant 24.02 ci-dessus, lorsque les besoins du service exigent un travail continu (au delà des jours de travail du lundi au vendredi), l'Employeur établit les horaires de travail de façon à ce que les employé(e)s :

- (i) *travaillent trente-cinq (35) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours;*
 - (ii) *travaillent sept (7) heures par jour, la pause-repas non-comprise, qui sera d'au moins une demi-heure (1/2) et d'au plus une (1) heure par jour;*
- et*
- (iii) *bénéficient de deux (2) jours consécutifs de repos par semaine.*

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[30] L'employeur a proposé aussi d'ajouter le nouvel article qui suit à la convention collective :

[...]

Lorsque le nouveau centre de production du courrier sera en activité, les quarts de travail commençant ou se terminant entre 18 h 30 et 6 h seront attribués par ordre d'ancienneté. Les quarts seront d'abord attribués sur une base volontaire. Lorsque le nombre de volontaires sera supérieur au besoin, l'employeur attribuera les quarts par ordre d'ancienneté. Lorsque le nombre de volontaires sera inférieur au besoin, l'employeur attribuera les quarts par ordre inverse d'ancienneté. Seuls les employés ayant travaillé au moins douze (12) mois comme préposé ou préposée au traitement du courrier seront pris en considération.

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[31] L'employeur a déclaré qu'en raison de la création d'une nouvelle opération intégrée d'impression et de courrier, il faut une certaine souplesse pour assurer la continuité de l'opération. La nouvelle installation a commencé à être utilisée récemment (septembre 2010) et sera entièrement opérationnelle d'ici décembre 2011. L'employeur a fait valoir que l'établissement des horaires est une prérogative de la direction. De plus, on respectera l'ancienneté au moment de la détermination des quarts.

[32] L'agent négociateur a qualifié cette proposition de concession considérable sans qu'il y ait un besoin prouvé. Le volume du courrier à la Chambre des communes a baissé considérablement depuis que le Bureau de régie interne a ordonné la restriction

du nombre des bulletins parlementaires pouvant être distribués par des députés. Le déménagement au nouvel emplacement hors site ne sera pas terminé avant la fin de 2011, tandis que la convention prendra fin en juin 2011. Lors de la réunion de consultation patronale-syndicale, la direction a déclaré qu'elle ne s'attendait pas à ce qu'il soit nécessaire de prévoir deux quarts. L'employeur a précisé que les décisions politiques ayant réduit la charge de travail pourraient facilement être annulées.

[33] L'employeur a aussi proposé d'ajouter, à la convention collective, un nouvel article prévoyant une prime de quart. Afin de respecter la LCD, l'employeur a proposé que l'article entre en vigueur seulement le 1^{er} avril 2011. Il a précisé que cette proposition dépendait de son acceptation de la proposition ayant trait à la durée du travail. La proposition se lit comme suit :

Nouveau

À compter du 1 avril 2011, l'employé(e) recevra une prime de poste de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes ses heures de travail, y compris ses heures supplémentaires, lorsque son horaire régulier comprend au moins quatre (4) heures de travail entre 18 h 30 et 6 heures.

[34] Les propositions de l'employeur concernant l'introduction de travail par quart au sein de cette unité de négociation sont prématurées. La convention collective expirera en juin 2011, avant la mise en œuvre de tout changement apporté au fonctionnement de l'opération de traitement du courrier. La Commission fait observer également que les propositions ne sont pas suffisamment complètes pour inclure tout l'éventail des questions qui se présenteraient à la suite d'un changement apporté à une opération de travail par quart. Par exemple, il n'y a aucune disposition proposée concernant les horaires et primes de fin de semaine. À la lumière du souhait déclaré de l'employeur de faire la transition à une opération intégrée, qui comprend le travail par quart, les parties devront se pencher sur tout l'éventail des questions au cours de la prochaine ronde de négociation collective. Pour ces motifs, la Commission refuse d'approuver la proposition de l'employeur.

[35] L'employeur a proposé d'ajouter la nouvelle clause suivante à la convention collective :

Si un quart de travail devient vacant à l'édifice du Centre après la signature de la présente entente, l'employeur doit offrir le quart de travail à tous les employés. Lorsque le

nombre de volontaires est supérieur au besoin, le quart doit être attribué par ordre d'ancienneté. S'il n'y a aucun volontaire ou si le nombre est inférieur aux besoins, le quart doit être attribué par ordre inverse d'ancienneté. Seuls les employé(e)s ayant travaillé au moins douze (12) mois comme préposé ou préposée au comptoir seront pris en considération.

[36] L'agent négociateur a souscrit à la proposition. À la suite d'une question posée par le groupe, les parties ont convenu que le bout de phrase « [...] après la signature de la présente convention collective [...] » n'est pas nécessaire. La clause 24.02 de la convention collective porte sur les comptoirs à l'édifice du Centre. Par conséquent, la Commission décide de modifier la clause 24.03 comme suit :

Si un quart de travail devient vacant à l'édifice du Centre, l'employeur doit offrir le quart de travail à tous les employés. Lorsque le nombre de volontaires est supérieur au besoin, le quart doit être attribué par ordre d'ancienneté. S'il n'y a aucun volontaire ou si le nombre est inférieur aux besoins, le quart doit être attribué par ordre inverse d'ancienneté. Seuls les employés ayant travaillé au moins douze (12) mois comme préposé ou préposée au comptoir seront pris en considération.

[37] L'agent négociateur a proposé que la clause 24.15 de la convention collective soit modifiée afin d'éliminer l'exigence qu'il faut travailler quatre heures supplémentaires avant d'avoir droit à une course en taxi après 22 h. L'agent négociateur a fait valoir que la proposition est conforme à l'objet de la clause, à savoir la sécurité. Qu'un employé ait travaillé quatre heures supplémentaires n'est pas pertinent. L'employeur a répondu que la modification proposée n'est pas autorisée par la LCD. L'agent négociateur n'était pas d'accord avec la position de l'employeur, mais a déclaré qu'il serait disposé à accepter que la modification entre en vigueur le 1^{er} avril 2011. L'employeur a précisé que le conseil d'arbitrage constitué pour le groupe des Opérations a décidé de ne pas approuver cette proposition.

[38] Compte tenu des observations formulées par les parties au sujet des besoins opérationnels actuels, la Commission a déterminé qu'il n'y a pas de besoin prouvé pour cette modification. Par conséquent, la Commission décide que la clause 24.15 de la convention collective doit être renouvelée.

G. Article 26 — Uniformes et vêtements

[39] L'agent négociateur a proposé de prévoir, à la clause 26.01 de la convention collective, un parka supplémentaire pour chaque employé obligé de travailler à l'extérieur. Il a allégué que la pratique actuelle consistant à partager les parkas avait soulevé des préoccupations d'hygiène. L'agent négociateur a proposé aussi qu'on augmente de quatre à cinq les pantalons ou jupes attribués à chaque membre du personnel afin de faire correspondre la disposition à celle du groupe des Opérations. L'employeur a répondu qu'il n'y a aucun besoin prouvé que ces changements sont nécessaires.

[40] La Commission a statué qu'il n'y a aucun besoin prouvé de modifier la disposition actuelle concernant l'utilisation commune de parkas. L'employeur n'était pas en mesure de fournir une explication pour le traitement différent réservé aux employés dans cette unité de négociation en ce qui concerne le nombre de pantalons et de jupes attribués, comparativement aux employés qui font partie du groupe des Opérations. En conséquence, la Commission statue qu'il y a lieu d'augmenter, à cinq, le nombre de pantalons ou de jupes fournis en vertu de la clause 26.01 de la convention collective.

H. Article 29 — Exposé des fonctions

[41] L'agent négociateur a proposé l'ajout de la nouvelle clause suivante à la convention collective :

29.02 Lorsque l'employeur envisage de reformuler un exposé de fonctions, il donne un préavis raisonnable à l'employé(e) concerné aux fins de consultation et de participation. L'employé(e) dispose d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables pour faire part de ses commentaires. L'employeur doit tenir compte de ces commentaires lorsqu'il finalise l'exposé de fonctions. L'employé(e) reçoit par la suite un exemplaire de l'exposé de fonctions révisé au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en œuvre.

[42] L'agent négociateur a fait valoir que l'employeur avait accepté ce libellé pour l'unité de négociation du sous-groupe du Traitement de textes. L'agent négociateur a précisé qu'il cherchait à savoir ce que pensaient les employés de l'exposé des fonctions et que la consultation ne portait pas sur les cotes attribuées ni la classification. L'employeur a indiqué que la direction a le droit inhérent d'élaborer, de réviser et d'appliquer des exposés des fonctions. L'employeur a ajouté également que la

Commission n'a pas la compétence d'approuver une telle disposition en raison du paragraphe 5(3) de la *LRTP*, formulé comme suit :

La présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de ses services, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

[43] L'article actuel (à la clause 29.01) de la convention collective prévoit le droit de l'employé de disposer d'un exposé des fonctions « complet et courant ». Cela veut nécessairement dire qu'un employé peut présenter un grief si son exposé des fonctions n'est pas à jour ou complet et que les employés ont amplement la possibilité de formuler des observations au sujet de leur exposé des fonctions. L'agent négociateur n'a pas montré qu'il y a un besoin prouvé de mener une consultation avant que des changements soient apportés à un exposé des fonctions. Par conséquent, la Commission décide de ne pas approuver la proposition de l'agent négociateur.

I. Article 37 — Durée de la convention

[44] Les parties conviennent que la durée de la convention collective sera de trois ans, et que la date d'expiration sera fixée au 30 juin 2011.

J. Annexe A — Taux de rémunération

[45] Étant donné que les parties s'entendent sur la durée, et en conformité avec la *LCD*, la Commission statue que les taux de rémunération seront majorés de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2008, du 1^{er} juillet 2009 et du 1^{er} juillet 2010.

K. Nouvel article - Fonds de justice sociale

[46] L'agent négociateur a proposé d'ajouter l'article suivant à la convention collective :

[Traduction]

xx.01 L'Employeur verse un sou (0,01 \$) pour chaque heure travaillée par chacun des membres de l'unité de négociation au Fonds de justice sociale (FJS) de l'AFPC à compter de la date où le FJS obtient le statut d'organisme de bienfaisance de la part de l'Agence du revenu du Canada. L'employeur verse cette contribution au bureau national de l'AFPC tous les trimestres, soit au milieu du mois suivant immédiatement la fin de chaque exercice trimestriel. Les contributions au FJS servent exclusivement à l'atteinte des objectifs précisés dans ses lettres patentes du FJS.

[47] L'employeur s'est opposé à l'ajout de ce nouvel article.

[48] La Commission a décidé de ne pas approuver la proposition.

L. Nouveau — Protocole d'entente relativement aux tableaux d'affichage

[49] L'agent négociateur a proposé l'article qui suit :

[Traduction]

Dans les trente (30) jours suivants, la signature de la présente entente, l'employeur convient de fournir un espace raisonnable pour apposer des tableaux d'affichage dans des lieux appropriés de chacun de ses établissements où les membres de l'unité de négociation des services postaux travaillent régulièrement.

[50] L'employeur s'est opposé à cette proposition. L'employeur a déclaré que l'article 11 de la convention collective renferme déjà des dispositions ayant trait aux tableaux d'affichage. L'agent négociateur a précisé que l'on ne trouve pas des tableaux d'affichage dans chaque lieu de travail. À l'audience, l'employeur a indiqué qu'il y a maintenant des tableaux d'affichage à chaque lieu de travail. La Commission a décidé de ne pas approuver la proposition.

III. Généralités

[51] La Commission demeurera saisie de cette affaire pendant une période de 30 jours au cas où les parties éprouveraient des difficultés à mettre en œuvre la décision arbitrale.

Le 9 novembre 2010.

Traduction de la CRTFP

**Ian R. Mackenzie
Vice-président
Président du conseil d'arbitrage**