

**AFFAIRE CONCERNANT UNE DEMANDE D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS  
EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC  
FÉDÉRAL***

**ENTRE :**

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

(l'« Alliance »)

- et -

**OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES**

(OES)

**Devant :** M.G. Mitchnick – Président, Joe Herbert, personne désignée par l'Alliance  
Jean-Francois Munn, personne désignée par les OES

**Pour la demanderesse :** Hassan Husseini, négociateur et Saïd Apali, agent de recherche

**Pour la défenderesse :** Marc Thibodeau, M.Sc., APC, porte-parole en chef et négociateur  
Bonnie Holte, directrice adjointe, Statistique Canada

**DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

[1] La présente formation d'arbitrage a été constituée en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* pour achever les modalités d'une convention collective pour la période commençant le 1<sup>er</sup> décembre 2018. L'organisme employeur porte le nom Opérations des enquêtes statistiques, créé par décret le 6 novembre 1987 sous le régime de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* en vigueur à cette époque. Son rôle consiste à recueillir des données pour Statistique Canada auprès des entreprises et des ménages canadiens, avec un mandat strict d'assurer la confidentialité des renseignements fournis.

[2] Dès le début de la ronde actuelle de négociation collective, l'Alliance représentait l'effectif de deux unités de négociation distinctes : le groupe Bureau régional (BR) et le groupe Intervieweurs sur le terrain (FI). Les membres du groupe BR mènent des entrevues d'enquête par téléphone à partir d'un bureau régional, tandis que les membres du groupe FI, comme l'indique son nom, mènent des entrevues personnelles sur le terrain dans des régions géographiques désignées partout au Canada. En juin 2021, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), à la demande des parties, a fusionné les deux unités de négociation en une seule unité. En même temps, les parties ont convenu que la convention collective des bureaux régionaux servirait de modèle pour la poursuite de leurs discussions, ce qui signifie que ses modalités demeurerait en vigueur, sous réserve de tout ajout ou de toute révision qui serait apporté dans le cadre du processus de négociation qui serait en fin de compte conclu (dont dispose maintenant le présent conseil).

[3] L'effectif des OES est embauché en vertu de l'article 5 de la *Loi sur la statistique* en tant que travailleurs temporaires aux fins de la collecte de renseignements statistiques. Les employés travaillent essentiellement à temps partiel. Leurs horaires de travail sont principalement déterminés par le type d'enquête en cours et la disponibilité des répondants. Les employés sont rémunérés à l'heure pour les heures travaillées. Le nombre d'employés inscrits à l'effectif à un moment donné dépend de la charge de travail de l'enquête demandée et, à la date de l'audience, ce nombre était d'environ 1 500. Dans le passé, il y avait deux classifications des employés au sein des deux groupes, à savoir : intervieweur et intervieweur principal.

[4] Les sièges sociaux de Statistique Canada et des Opérations des enquêtes statistiques sont situés à Ottawa. En tant qu'organisme, les OES n'ont pas leur propre structure de gestion ou d'administration. En fait, les employés sont gérés par Statistique Canada qui s'acquitte de cette fonction principalement à l'aide d'une structure de gestion de bureau régional. En mars 2021, Statistique Canada a annoncé sa décision de transférer le niveau d'« intervieweur principal » à Statistique Canada. Dans le cadre de leurs négociations, les parties ont généralement cherché à obtenir des conseils auprès du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) de l'administration publique centrale (APC), où résident les employés de Statistique Canada représentés par l'Alliance, et en se joignant à cet effectif, les intervieweurs principaux ont été classifiés aux groupe et niveau CR-5.

[5] Le 13 août 2021, l'Alliance a confirmé que le mécanisme de règlement des différends pour l'unité de négociation fusionnée serait l'arbitrage. Les parties se sont rencontrées pour tenir des négociations entre le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et le 3 mars 2022, pour un total de 10 séances et de 20 jours, en tentant de parvenir à une entente quant aux modalités de cette nouvelle entente combinée. Les parties ont toutefois reconnu qu'elles étaient dans l'impasse au cours de cette dernière séance du 3 mars 2022 et, le 21 mars 2022, les OES ont déposé une demande de mettre sur pied un conseil d'arbitrage. Le mandat a ensuite été modifié par décision de la CRTESPF.

[6] Le conseil a maintenant reçu les soumissions complètes des parties et les a examinées en détail. Il y avait un grand nombre de questions en suspens et le conseil décide que le renouvellement de l'entente fusionnée prendra la forme de la convention collective expirée des bureaux régionaux, sous réserve des ajouts ou des révisions convenus par les parties, ainsi que ceux énoncés ci-dessous, tels qu'ils ont été déterminés et attribués dans le cadre de la présente procédure d'arbitrage. Toutes les questions ci-dessous entrent en vigueur à la date de la décision du conseil, sauf indication contraire.

[Traduction]

### **Article 11 - Information**

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire de la convention collective. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu de la présente clause, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective ou leur fournir une copie imprimée lorsqu'ils en font la demande par écrit.

## **Article 23 – Durée du travail**

23.04 Sous réserve de la clause 23.17, la semaine de travail normale est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre 6 h et 23 h.

Les clauses 23.08 et 23.09 s'appliquent seulement aux heures régulières et non pas aux heures additionnelles.

### 23.08

a) L'Employeur établira un horaire principal prévoyant les heures de travail pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils, affichés quinze (15) jours à l'avance, qui couvrira les exigences normales du secteur de travail.

b) Les heures de travail régulières sont prévues à l'horaire pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils.

c) Durant les périodes où l'employé/e doit travailler sept heures et demie (7½) par jour et trente-sept heures et demie (37½) par semaine, les heures de travail sont établies de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

d) Sous réserve des nécessités du service, durant les périodes où l'employé/e doit travailler cinq (5) jours et un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine, l'employeur s'efforce d'établir les heures de travail de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs en un moment donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours libres consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

Lorsque l'employé/e est requis de travailler durant ces jours libres, il/elle est rémunéré au tarif normal pour toutes les heures travaillées sous réserve de l'article 24, Heures supplémentaires.

23.09 L'Employeur s'efforce d'informer les employés/es par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, de leurs heures de travail prévues à l'horaire.

## **Article 24 – Heures supplémentaires**

24.01 Aux fins de l'application du présent article :

a) « semaine maximale de travail » signifie trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement;

b) « journée maximale de travail » signifie sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, situées entre 6 h et 23 h.

24.13

- a) L'employé/e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) Lorsque l'employé/e effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il/elle est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période de temps payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé/e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé/e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

### **Article 30 - Congés annuels**

#### **Report et/ou liquidation des congés annuels**

30.08

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas utilisé tous les crédits de congé annuel auquel il/elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si à la date de signature de cette convention ou à la date à laquelle un employé/e devient assujetti à la présente convention, un employé/e a accumulé des crédits de congé annuel au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, l'employé/e peut demander un congé annuel sous réserve des dispositions de cet article afin de liquider les crédits de congé en trop. Tous les congés de crédit annuel non utilisés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 mars de l'exercice précédent.
- c) Le nombre total de congés annuels que l'employé/e peut avoir à son crédit en date du 31 mars ne doit pas dépasser deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures.

### **Article 31 - Congé de maladie payé**

31.08

(Nouveau) Les crédits de congé de maladie acquis, mais non utilisés seront rendus à l'employé/e d'OES qui a été licencié en raison de la fin de sa période d'emploi déterminé et qui est nommé aux OES au cours de la première (1<sup>re</sup>) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

### **Article 37 – Congé non payé pour s'occuper de la famille**

37.02 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e.

37.03 L'employé/e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé/e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé/e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans les OES;

### **Article 39 – Congé payé pour obligations familiales**

39.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a) conjoint/e (ou conjoint/e de fait qui demeure avec l'employé/e);
- b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants du/de la conjoint/e ou du/de la conjoint/e de fait, les enfants en tutelle de l'employé/e), le petit-fils, la petite-fille;
- c) des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé/e;
- e) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence;
- f) de tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé/e; ou
- g) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e.

### **Article 43 – Congé de deuil payé**

43.01 Aux fins de l'application de cet article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e. L'employé/e a droit à un congé de deuil en vertu de l'alinéa 43.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

43.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a) À la demande de l'employé/e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

b) Lorsque l'employé/e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

(i) la première période doit inclure le jour de commémoration du/de la défunt/e ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès; et

(ii) la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.

(iii) L'employé/e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

### **Salaires et traitements et durée**

[7] Tel que cela a été indiqué au début, la présente décision arbitrale établira une convention collective dont la période commence le 1<sup>er</sup> décembre 2018. L'Alliance a proposé une décision de trois (3) ans à compter de cette date. Cela porterait la nouvelle convention collective au 30 novembre 2021, soit une date presque un an plus tôt que la date de publication de la présente décision et les parties seraient de nouveaux immédiatement en situation de négociation. La raison pour laquelle l'Alliance demande une décision aussi limitée est qu'à son avis, il n'existe aucun modèle de gouvernance qu'elle considère avoir établi dans ses négociations avec le gouvernement fédéral pour les années au-delà de cette troisième année. Pour sa part, l'employeur fait remarquer qu'il s'agira de la première entente des parties pour ces unités fusionnées et propose que, sauf la question normale d'une période de répit de travail, il y a de la valeur à ce

que les parties aient une période d'expérience dans le cadre de ce nouveau format avant de négocier son renouvellement.

[8] L'art. 156 de la *LRTSPF* prévoit un mandat pour le conseil concernant la « durée » comme suit :

*(3) La décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b).*

[9] De plus, le paragraphe 2 dispose ce qui suit :

*(2) Pour établir cette durée, il tient compte :*

*a) de la durée de la convention collective applicable à l'unité de négociation, qu'elle soit déjà en vigueur ou seulement conclue;*

*b) si aucune convention collective n'a été conclue :*

*(i) soit de la durée de toute convention collective antérieure qui s'appliquait à cette unité de négociation,*

*(ii) soit de la durée de toute autre convention collective qu'il estime pertinente.*

[10] Le conseil est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'examiner au-delà du paragraphe 156(3). Les parties ont connu une longue période de négociation et le conseil juge utile de donner aux parties une entente qui conserve une période de vie raisonnable au-delà de la publication de sa décision. Le paragraphe 156(3) confère au conseil le pouvoir de rendre une décision qui donne aux parties une durée allant jusqu'au 30 novembre de l'année prochaine. En pratique, les parties ont toujours été très guidées par la négociation pour les employés de Statistique Canada appartenant au groupe PA (qui comprend maintenant les « intervieweurs principaux ») et cette réalité peut être saisie en incluant pour cette dernière période une forme de clause traditionnelle sur l'égalité du traitement.

[11] En ce qui concerne les taux de rémunération eux-mêmes, il n'y a vraiment aucun différend entre les parties quant au modèle de règlement pour l'Alliance pour les trois premières années de cette nouvelle convention collective, soit 2,8 %, 2,2 %, et, pour la troisième année, un total de 1,5 % constitué d'une augmentation générale de 1,35 % plus un supplément de 0,15 % pour les mesures propres au groupe. Par conséquent, en ce qui a trait aux trois premières années pour ce groupe restant, le conseil accorde les augmentations suivantes aux taux :



---

À compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2018	2,8 %
À compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2019	2,2 %
À compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2020	1,5 %

[12] Pour ce qui est des deux années supplémentaires demandées par l'employeur, les OES, en plus de la protection de ses employés contre la clause sur l'égalité de traitement, ont également offert de mettre en œuvre une augmentation provisoire de 1,5 %, en attendant le règlement définitif pour le groupe PA. Par conséquent, le conseil accorde également ce qui suit :

[Traduction]

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et encore du 1<sup>er</sup> décembre 2022, une augmentation « provisoire » de 1,5 %. Si la négociation entre l'Alliance et le groupe PA de l'administration publique centrale (APC) prévoit, en fin de compte, une augmentation générale pour l'une ou l'autre de ces années qui est supérieure à 1,5 %, le présent groupe aura le droit de recevoir la différence rétroactivement.

[13] Toutefois, cela ne met pas fin à la question concernant les salaires et les traitements. Il convient de noter que les critères prévus par la loi que le conseil doit prendre en considération comprennent ce qui suit :

- a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre que le conseil d'arbitrage juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

[14] Il n'existe aucun comparateur direct pour ce poste d'« intervieweur » à l'APC, et les taux des OES semblent être concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé

externe. Toutefois, les deux dernières décisions arbitrales entre les parties ont indiqué, en termes généraux, le statut de secteur public fédéral de ce groupe de négociation et ont pris des mesures progressives pour rapprocher leurs taux de rémunération de ceux de l'administration publique centrale. Le syndicat souligne maintenant également les interviewers principaux qui sont partis pour se joindre à Statistique Canada en juillet 2021 et qui font partie de l'unité PA.

[15] Dans la présente décision, le conseil est prêt à accorder un certain niveau de rajustement supplémentaire à cet égard, laissant aux parties au-delà de cela d'évaluer conjointement la façon dont ce groupe se compare à ses collègues de l'APC. Le conseil décide donc en outre que, avant l'application de l'augmentation provisoire de 1,5 % du 1<sup>er</sup> décembre 2021, un rajustement global de 5 % sera apporté aux taux.

[16] La mise en œuvre des augmentations salariales adjudgées sera conforme à l'annexe qui a été convenue par les parties et dont le chiffre qui est demeuré en litige à l'alinéa 3c) de l'annexe est accordé par le présent conseil et s'élève à **500 \$**.

[17] La rétroactivité sera versée aux employés actuels et anciens et ces derniers seront informés de leur droit de demander un paiement rétroactif dans les soixante (60) jours par courrier recommandé à leur dernière adresse connue de l'employeur.

#### **Annexe H - Indemnité pour dépenses personnelles**

[18] Ce type de disposition n'existe qu'aux OES et, à mesure que cette unité s'harmonise plus étroitement avec les modalités de l'administration publique centrale, la disposition devient de plus en plus anormale. Le conseil décide donc que, compte tenu des autres dispositions de la présente décision, cette clause ne sera pas reportée prospectivement à la nouvelle convention collective et cessera d'avoir effet à compter de la première période de paie suivant la période de paie pendant laquelle la présente décision est publiée.

[19] Le conseil ferait remarquer qu'au cours des séances de négociation, les parties ont pu approuver cette nouvelle convention collective fusionnée en ce qui concerne les articles suivants :

- Article 1 - Objet de la convention
- Article 3 - Champ d'application
- Article 4 - Sûreté de l'État

Article 5 - Priorité de la Loi sur la convention collective  
Article 6 - Responsabilités de la direction  
Article 7 - Reconnaissance syndicale  
Article 8 - Représentants des employés/es  
Article 9 - Utilisation des locaux de l'Employeur  
Article 10 - Précompte des cotisations  
Article 12 - Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs  
Article 13 - Consultation mixte  
Article 14 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance  
Article 15 - Grèves illégales  
Article 16 - Élimination de la discrimination  
Article 17 - Harcèlement sexuel  
Article 18 - Changements technologiques  
Article 19 - Santé et sécurité  
Article 21 - Mesures disciplinaires  
Article 22 - Procédure de règlement des griefs  
Article 28 - Obligations religieuses  
Article 29 - Congés - généralités  
Article 32 - Congé pour accident de travail  
Article 33 - Réaffectation ou congé liés à la maternité  
Article 34 - Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes  
Article 35 - Congé de maternité non payé  
Article 36 - Congé parental non payé  
Article 38 - Congé de compassion  
Article 40 - Congé non payé pour les obligations personnelles  
Article 41 - Congé annuel accordé en une seule fois  
Article 42 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint  
Article 44 - Congé pour comparution  
Article 45 - Congé payé de sélection du personnel  
Article 46 - Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle  
Article 47 - Congé payé ou non payé pour d'autres motifs  
Article 48 - Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur  
Article 49 - Exposé des fonctions  
Article 50 - Examen du rendement et dossier de l'employé/e  
Article 52 - Indemnité de départ  
Article 53 - Administration de la paye  
Article 54 - Modification de la convention  
Annexe C - Dispositions archivées pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départs volontaires (démission et retraite)  
Annexe D - Régime de soins dentaires  
Annexe E - Directives du Conseil national mixte

[20] Toutefois, en même temps, les parties ont renvoyé au conseil dans le cadre de la présente procédure, leur différend continu concernant le titre du poste d'intervieweur suivant :

Article 2 - Interprétation et définitions  
Article 11 - Information  
Article 20 - Sécurité d'emploi  
Article 23 - Durée du travail  
Article 24 - Heures supplémentaires

Article 25 - Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine  
Article 26 - Jours fériés payés  
Article 27 - Temps de déplacement  
Article 30 - Congés annuels  
Article 31 - Congé de maladie payé  
Article 37 - Congé non payé pour s'occuper de la famille  
Article 39 - Congé payé pour obligations familiales  
Article 43 - Congé de deuil payé  
Article 51 - Employé/e/s des centres d'appels  
Article 55 - Durée de la convention  
Annexe A - Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération  
Annexe B - Reclassification  
Annexe F - Le Fonds de justice sociale  
Annexe G - Nécessités du service  
Annexe H - Indemnité pour dépenses personnelles  
Annexe H - Soutien au mieux-être des employés/es et la santé mentale au travail  
Annexe XX - PE - Mise en œuvre de la CC

[21] Un certain nombre de ces éléments ont maintenant été traités ci-dessus. Le conseil a également examiné les autres éléments, mais n'accorde aucune modification à leur égard pour cette ronde.

[22] Le conseil demeurera saisi de la présente affaire de la façon habituelle jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit approuvée par les parties.

Signé à Toronto ce 28e jour d'octobre 2022.

Traduction de la CRTESPF

M.G. Mitchnick, président,  
au nom du conseil