

Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Dossier** : 585-24-50

***Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique***

---

ENTRE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES

employeur

OBJET : Demande d'arbitrage – Intervieweurs sur place [IP]

Devant : Ken Norman, président  
Joe Herbert et Guy Lauzé, membres du conseil d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay, négociateur  
Shawn Vincent, agent de recherche

Pour l'employeur : Gloria A. Tatone Blaker, négociatrice  
Yves Lachance, gestionnaire régional, Services de gestion

---

Dates de l'audience : Le 6 décembre 2013 et le 17 janvier 2014.

Lieu : Ottawa

Traduction de la CRTEFP

---

**DÉCISION DU CONSEIL D'ARBITRAGE**

(1) La convention collective a expiré le 30 novembre 2011.

(2) Le 30 novembre 2011, l'agent négociateur a déposé un avis de négociateur, conformément à l'art. 105 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

(3) Les parties se sont rencontrées à 11 occasions, ce qui a mené finalement à une réunion à la conclusion de laquelle 50 questions restaient sans réponses.

(4) Le 26 octobre 2012, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage.

(5) Le 26 mars 2013, David P. Olsen, le président intérimaire de la CRTFP, a mis sur pied ce conseil d'arbitrage en nommant Ken Norman à titre de président et Joe Herbert et Guy Lauzé à titre de membres.

(6) Le 27 août 2013, David P. Olsen a fourni le mandat à notre conseil d'arbitrage dans une décision dans laquelle il rejetait l'argument de l'agent négociateur selon lequel notre conseil avait la compétence d'intégrer à la convention collective des revendications traitant du recours à l'ancienneté.

(7) À la lumière de cette décision, l'agent négociateur a demandé la dissolution de notre conseil ou, subsidiairement, l'ajournement de l'audience en attendant l'issue d'une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par le président intérimaire concernant le mandat.

(8) Le 6 novembre 2013, les membres de ce conseil ont convenu d'informer les parties que l'art. 145 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* nous obligeait à procéder selon les dates d'audience prévues et que, si la demande de contrôle judiciaire était accueillie, notre conseil serait prêt à fixer une autre date d'audience pour traiter des questions relatives à l'ancienneté. Les membres ont convenu en outre d'informer les parties que le président rédigerait une décision officielle portant sur ces deux points si elles le souhaitaient.

(9) Le 22 novembre 2013, l'agent négociateur a déposé ladite demande de contrôle judiciaire en demandant qu'elle soit instruite conjointement avec une demande semblable concernant une décision semblable en matière de compétence rendue par le président intérimaire concernant le conseil d'arbitrage saisi de la demande d'arbitrage déposée par l'unité de négociation du bureau régional. Le 22 janvier 2015, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique nous a informés que, le 16 janvier 2015, la Cour fédérale avait rejeté la demande de contrôle judiciaire déposée par l'agent négociateur. Le délai d'appel de 30 jours prévu par la loi est maintenant échu.

#### *Unité de négociation des intervieweurs sur place (IP)*

(10) Les IP sont des employés à salaire horaire embauchés temporairement à titre d'employés à temps partiel. Un IP établit lui-même son horaire. Selon la charge de travail des enquêtes à un moment donné, le nombre de IP varie entre 700 et 1 200. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ne s'applique pas.

*Questions en litige*

(11) Seules quelques questions secondaires avaient été réglées au moment de la mise sur pied de ce conseil le 6 décembre 2013. La présente décision laisse aux parties la responsabilité d'intégrer ces quelques éléments communs à la nouvelle convention collective. À la fin de notre audience et de notre processus de délibération, ce conseil est parvenu aux décisions suivantes en tenant compte des facteurs énoncés à l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

*Article 2 – Interprétations et définitions*

(12) « semaine désignée de travail » En plus du libellé existant, nous ordonnons aux parties de négocier un libellé qui permet de s'assurer que l'employeur corrige les incohérences entre les semaines désignées de travail des employés et les heures de travail réellement effectuées par les employés. Les corrections doivent être apportées de manière prospective. Ce conseil demeure saisi de la question si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre quant au libellé.

(13) [Traduction] « employé/e nommé pour une période indéterminée » [NOUVEAU] Désigne un employé dont la date de fin d'emploi n'est pas prédéterminée.

*Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance*

(14) 14.14 [NOUVEAU] [traduction] L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e mandaté par l'Alliance pour discuter avec l'Employeur, conformément à la clause 22.06.

*Article 20 – Sécurité d'emploi*

(15) 20.01 [NOUVEAU – Renuméroté 20.03] [traduction] L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, principalement en veillant à ce que, quand c'est possible, ces personnes se voient offrir d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer cela comme le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

(16) 20.02 [NOUVEAU – Renuméroté 20.04] [traduction] Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Employeur de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière en tant qu'employés des OES, dans la mesure du possible.

(17) 20.03 [NOUVEAU – Renuméroté 20.05] [traduction] Une personne mise en disponibilité conformément à la clause 20.04 a droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur la juge qualifiée, jugement qui ne

peut être exercé de manière déraisonnable. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.

*Article 23 – Durée du travail*

(18) 23.16 [NOUVEAU] – [traduction] Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur s'efforce d'offrir le travail supplémentaire disponible à un lieu de travail aux employés qualifiés qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut embaucher du personnel supplémentaire et il n'est pas empêché d'embaucher du personnel supplémentaire avant d'offrir aux employés du travail à temps plein.

*Article 25 – Prime de travail en soirée et en fin de semaine*

(19) 25.03 [NOUVEAU] – [traduction] La prime a augmenté, passant de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) à un dollar et dix cents (1,10 \$).

*Article 30 – Congé annuel*

(20) 30.03 [NOUVEAU] [traduction] Aux fins de la clause 30.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et des Opérations des enquêtes statistiques, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé/e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant les Opérations des enquêtes statistiques ou la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé/e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans les Opérations des enquêtes statistiques ou dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu de la clause 46.05 à 46.09, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté les Opérations des enquêtes statistiques.

*Article 31 – Congé de deuil payé*

(21) 31.01 [NOUVEAU] – Supprimer la troisième phrase « Pendant cette période, l'employé/e est rémunéré conformément à la clause 29.05. »

(22) 31.05 [NOUVEAU] – [traduction] Un employé/e sera rémunéré pour le nombre d'heures pour lesquelles il aurait été rémunéré sans le congé de deuil.

*Article 38 – Congé non payé pour obligations familiales*

(23) 38.02 [NOUVEAU] –

[Traduction]

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires, ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

*Article 42 – Congé non payé pour d'autres motifs*

(24) 42.01 [NOUVEAU] – [traduction] L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé à des fins autres que celles prévues dans la présente convention. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

*Article 46 – Indemnité de départ*

(25) À compter du premier mois après la date de la présente décision, les alinéas 46.01b) et d) doivent être supprimés de la convention collective, et la numérotation devra être modifiée en conséquence.

[Traduction]

46.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 46.02, l'employé/e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire moyen :

a) Mise en disponibilité

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins 10 années d'emploi continu, mais qui ont moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il/elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 46.01 a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 46.01d) et si l'employé/e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé/e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il/elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) Retraite

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé/e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* ou qu'il/elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;

ou

(ii) dans le cas d'un employé/e qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie ( $13\frac{1}{2}$ ) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il/elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de La Fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il/elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé/e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

En cas de décès de l'employé/e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) Licenciement motivé pour incapacité

Lorsque l'employé/e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il/elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

46.02 Les indemnités de départ payables à l'employé/e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il/elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas il ne doit y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 46.01 et 46.06.

Pour plus de précision, les montants versés en vertu des clauses 46.05 à 46.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives sont considérés comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de la présente clause.

(26) 46.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé/e a droit à la date de cessation de son emploi.

(27) 46.04 Nonobstant les dispositions du présent article, l'indemnité de départ devant être versée est calculée de la façon suivante : afin que soit déterminé le nombre d'années complètes d'emploi continu sur lequel sera basé l'indemnité de départ, il convient de déterminer la période d'emploi continu admissible à l'indemnité de départ et de diviser le nombre total de toutes les heures effectuées au tarif normal pendant ladite période par mille neuf cent cinquante (1950). Il faut ensuite multiplier le nombre d'années complètes d'emploi ainsi obtenu par le taux de rémunération hebdomadaire approprié pour obtenir le montant de l'indemnité de départ.

46.05 – Nomination d'un employé/e chez un employeur de la fonction publique

(28) L'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de la clause 46.01.

(29) 46.06 – Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve de la clause 46.02 ci-dessus, les employé-e-s nommés en service continu chez les Opérations des enquêtes statistiques (le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision) ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Sous réserve de la clause 46.02, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée chez les Opérations des enquêtes statistiques (le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision) ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

(30) 46.07 Options

Le montant auquel un employé/e a droit sera payé, à la discrétion de l'employé/e, selon l'une ou l'autre des options suivantes :

a) en un seul paiement au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e (le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision), ou

b) en un seul paiement au moment de la cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e à la date de cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques, ou

c) une combinaison des options a) et b) conformément à la clause 46.08c).

(31) 46.08 Choix de l'option

a) L'Employeur informe l'employé/e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.



b) L'employé/e informe l'Employeur de la modalité de paiement qu'il ou elle a choisie dans les six (6) mois à compter de la date de signature officielle de la convention collective.

c) L'employé/e qui choisit l'option décrite à la clause 46.07c) doit préciser le nombre de semaines complètes qu'il ou elle veut se faire payer en vertu de la clause 46.07a) et en vertu de la clause 46.07b).

d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de la clause 46.08b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à la clause 46.07b).

(32) 46.09 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où un employé démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'accepter un emploi avec l'Employeur, et est nommé à un poste dans l'unité de négociation des intervieweurs des bureaux régionaux où, à la date de nomination, des dispositions similaires à celles de 46.01b) et d) sont toujours en vigueur.

a) Sous réserve de la clause 46.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé en service continu devient assujéti à la présente convention après le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision, l'employé/e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination.

b) Sous réserve de la clause 46.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision, a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination.

c) L'employé/e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) à droit de choisir une des options décrites à la clause 46.08. Cependant, l'employé/e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de la clause 46.09 c) sera réputé avoir choisi l'option prévue à la clause 46.07b).

(33) *Salaires et augmentations économiques**Taux horaires de rémunération*

- A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011 (augmentation de 1,75 %)
- B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012 (augmentation de 1,5 %)
- X - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013 (ajustement aux fins du maintien en poste)
- C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013 (augmentation de 2,0 %)

Intervieweur

|      |    |       |       |       |       |       |       |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 14,72 | 15,48 | 16,13 | 16,81 | 17,48 | 18,18 |
| À :  | A  | 14,98 | 15,75 | 16,41 | 17,10 | 17,79 | 18,50 |
|      | B  | 15,20 | 15,99 | 16,66 | 17,36 | 18,06 | 18,78 |
|      | X  |       | 15,99 | 16,87 | 17,75 | 18,63 | 19,53 |
|      | C  |       | 16,31 | 17,21 | 18,11 | 19,00 | 19,92 |

Intervieweur principal

|      |    |       |       |       |       |       |       |
|------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De : | \$ | 18,04 | 18,90 | 19,68 | 20,46 | 21,30 | 22,13 |
| À :  | A  | 18,36 | 19,23 | 20,02 | 20,82 | 21,67 | 22,52 |
|      | B  | 18,64 | 19,52 | 20,32 | 21,13 | 22,00 | 22,86 |
|      | X  |       | 19,52 | 20,58 | 21,65 | 22,71 | 23,77 |
|      | C  |       | 19,91 | 20,99 | 22,08 | 23,16 | 24,25 |

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION*Ajustement aux fins du maintien en poste*

(34) À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013, les employés seront rémunérés selon l'échelle « X » au taux le plus près, sans y être inférieur, à leur taux de rémunération à l'heure de fermeture des bureaux le 30 novembre 2013. L'adoption de l'échelle « X » ne touche pas la période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés.

*Augmentations d'échelon de rémunération*

Aucune modification.

### *Promotions*

Aucune modification n'est apportée à la clause a).

La clause b) est modifiée comme suit :

[Traduction]

Nonobstant ce qui précède, l'employé/e rémunéré au quatrième échelon ou au maximum des taux de rémunération du niveau intervieweur, promu au niveau intervieweur principal est nommé au deuxième échelon des taux de rémunération du niveau intervieweur principal.

(35) *ANNEXE « H »* [NOUVEAU] [traduction] Un employé/e qui est en mesure de démontrer à l'Employeur, lorsqu'il est tenu de le faire par celui-ci, qu'il a engagé des dépenses relatives à tout équipement personnel utilisé aux fins des activités de l'Employeur sera remboursé jusqu'à concurrence de vingt dollars (20 \$) par période de rémunération pour toutes ces dépenses. Il est entendu que les frais de déplacement sont soustraits de l'application de la présente disposition.

### *Durée*

(36) En ce qui concerne la question relative à la durée, les parties sont parvenues à une entente sur une durée de trois ans arrivant à échéance le 30 novembre 2014. Nous tenons toutefois compte du paragraphe 156(3) de la *LRTFP* qui précise que « [l]a 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) ». En fonction des faits uniques dont nous sommes saisis, après avoir mûrement réfléchi, nous sommes d'opinion qu'une durée d'application supérieure aux périodes prescrites est justifiée et l'exception prévue au sous-alinéa 156(2)b)(ii) s'applique.

(37) Nous remarquons que les conventions collectives antérieures applicables à cette unité de négociation correspondaient traditionnellement aux cycles de négociation et aux conventions collectives en vigueur dans la fonction publique fédérale. Présentement, toutes les conventions collectives dans la fonction publique fédérale sont arrivées à échéance en 2014, sauf deux exceptions mineures, lesquelles sont arrivées à échéance en janvier 2015. Le fait de respecter les périodes prévues au paragraphe 156(3) aurait pour conséquence que les négociations seraient de deux ans en avance sur les autres conventions collectives et cela constituerait une situation intenable. En raison de la nature exceptionnelle du retard causé par le processus de contrôle judiciaire décrit plus tôt à l'égard duquel la Cour fédérale a rendu sa décision le 16 janvier 2015, et en raison du fait que le délai d'appel soit échu un mois plus tard, le 16 février 2015, l'entente des parties et l'application du sous-alinéa 156(2)b)(ii), nous déclarons donc aux présentes que la durée de la convention collective sera du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 30 novembre 2014, inclusivement.

*Intégration et efficacité*

(38) Toutes les autres questions en litige convenues par les parties font, en vertu des présentes, partie de la présente décision. Toutes les questions, qu'elles aient été ou non convenues par les parties ou accordées par ce conseil, entrent en vigueur à la date de la décision du conseil.

(39) Nous demeurerons saisis de cette question jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue dans l'éventualité où les parties éprouvent des difficultés dans le cadre de la mise en application de la convention collective.

(40) Nous tenons à remercier sincèrement les membres du conseil Joe Herbert et Guy Lauzé de leur professionnalisme et courtoisie tout au long de cette audience prolongée et du processus de délibération.

POUR LE CONSEIL

A handwritten signature in black ink that reads "Ken Norman". The signature is written in a cursive style with a large initial 'K'.

SIGNAT~1.JP0

Ken Norman, président

Le 30 mars 2015.

Traduction de la CRTEFP