

**COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR  
PUBLIC FÉDÉRAL**

**Relativement à la plainte pour violation alléguée de l'article 190  
de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***

**Entre :**

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le plaignant  
(Employeur)

ET

La GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA (la «Guilde»)

L'intimé  
(Syndicat)

---

Réponse de la Guilde

---

**Présentation**

1. Le 5 mai 2022, le plaignant, le Secrétariat du Conseil du Trésor («Conseil du Trésor») a déposé, en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, une plainte alléguant que l'intimé, la Guilde de la marine marchande du Canada (la «Guilde»), a procédé à des négociations de façade et a ainsi manqué à son devoir de négocier de bonne foi.
2. Plusieurs jours plus tard, le Conseil du Trésor a également demandé, dans son formulaire 9 présenté à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (n° de référence de la Commission : 585-02-44668), le report de l'établissement d'un conseil d'arbitrage.
3. La Guilde nie que ses actions constituaient un manquement à son devoir de négocier de bonne foi et prétend que le plaignant est hors délai pour soumettre sa plainte.
4. Ci-dessous se trouve la réponse de la Guilde au plaignant.

## Réponse

5. La Guilde est un agent négociateur de la fonction publique fédérale mandaté pour représenter autour de mille deux cents (1 200) officiers de navires de la Garde côtière canadienne et du ministère de la Défense nationale.
6. Le comité de négociation de la Guilde est composé d'environ seize (16) personnes, dont huit (8) officiers de navires provenant de divers endroits au pays. Les officiers de navires travaillent sur de nombreux navires au Canada, à des horaires variés. Comme ils sont fréquemment « en mer », ils sont parfois dans l'impossibilité de quitter leur port d'attache ou d'accéder à une plateforme virtuelle, ce qui complique la logistique au moment de prévoir les réunions du comité de négociation. Ni l'inclusion des officiers de navires à l'équipe de négociation ni les difficultés logistiques n'étaient uniques à cette ronde de négociation. Les difficultés logistiques causées par les horaires des officiers de navires et l'absence d'une connexion Internet en mer sont des problèmes connus des membres du comité de négociation de l'employeur qui sont, tout comme les officiers de navires, des employés de la Garde côtière.
7. Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les employés de la fonction publique fédérale, y compris les officiers de navires.
8. La convention collective entre les parties venait à échéance le 31 mars 2018.
9. La Guilde a envoyé l'avis de négocier en décembre 2020.
10. Les parties ont tenu une réunion prénégociation en janvier 2021 pour discuter des protocoles et des dates. Le syndicat avait déjà informé le négociateur de l'employeur que son comité de négociation était composé d'officiers qui travaillaient un peu partout au pays et qu'il pourrait être ardu sur le plan logistique de s'arrêter sur des dates auxquelles ces officiers ne seraient pas tous en mer. La Guilde a demandé à l'employeur de fournir ses dates de disponibilité pour les négociations.
11. L'employeur a ensuite mentionné qu'il serait disponible pour les négociations au plus tôt en mars 2021. Puis, en mai 2021, l'employeur a proposé la mi-juillet 2021. La Guilde a alors accepté les dates proposées pour la tenue des négociations. Les parties se sont donc réunies les 14, 15 et 16 juillet 2021 pour discuter de leurs propositions, ce qui constitue les trois (3) premières journées de la négociation collective.
12. De mai à juillet 2021, la Guilde a continué ses communications avec le plaignant, et les parties ont tenu plusieurs conversations sur le processus et les paramètres leur permettant d'aller de l'avant. Le 11 mai 2021, les parties ont participé à une réunion par Zoom. Le plaignant a proposé une possible convention collective type pour couvrir la période de 2018 à 2021. La Guilde a mentionné qu'elle donnerait sa réponse avant la fin de la semaine. Après avoir échangé sur la proposition, la Guilde a déterminé qu'elle ne pouvait accepter quoi que ce soit sans l'approbation du comité de négociation, qui n'avait pas à ce moment le plein pouvoir étant donné que les négociations n'avaient pas encore commencé. La Guilde a invité le Conseil du Trésor à présenter le concept au début des négociations de juillet pour que le comité de négociation puisse l'examiner comme il se doit.

13. Le 14 juillet 2021, les parties ont présenté leurs propositions respectives. Les deux parties ont fait une présentation, et la Guilde a fourni des justifications pour chacune de ses propositions.
14. Le deuxième jour de la négociation collective, le 15 juillet 2021, le syndicat a accepté quatre (4) propositions de l'employeur, soit dix-huit (18) articles de la convention collective. L'employeur a alors posé à la Guilde des questions sur ses propositions.
15. Le troisième jour, le 16 juillet 2021, la Guilde a fourni à l'employeur des réponses détaillées aux questions posées le jour précédent. La Guilde a à son tour interrogé l'employeur sur ses propositions, l'informant par le fait même de sa position quant à ces propositions, mais à ce jour, les questions de la Guilde sont toujours sans réponse.
16. À la fin des négociations de juillet, la Guilde a proposé une autre rencontre au début de septembre, mais l'employeur n'était pas disponible. Les parties ont alors confirmé que les trois jours de négociation collective suivants auraient lieu les 4, 5 et 6 octobre 2021.
17. Lorsque les négociations ont repris, l'employeur avait un nouveau négociateur. Le nouveau négociateur était présent aux rencontres de juillet et avait également agi comme négociateur du Conseil du Trésor pour le groupe des officiers de navires dans les rondes de négociation précédentes. Par conséquent, la Guilde espérait que la transition se ferait sans heurt.
18. Malheureusement, au début du quatrième jour des négociations, le 4 octobre 2021, le négociateur du Conseil du Trésor a avisé la Guilde qu'il n'était pas habilité à accepter les principales propositions visées par les négociations. Il était toutefois accompagné d'un représentant de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), qui présenterait le protocole d'entente proposé par l'employeur en vue de la mise en œuvre de la convention collective.
19. Bien que l'employeur ait explicitement informé la Guilde qu'il n'était pas habilité à négocier les principales propositions, la Guilde a, en toute bonne foi, poursuivi les discussions avec l'employeur, écoutant ce qu'il avait à dire et posant des questions sur la présentation. La Guilde a même préparé une contre-proposition au protocole d'entente qu'avait déposé l'employeur. Toutefois, l'employeur souhaitait seulement échanger sur le protocole d'entente proposé et n'a manifesté aucun intérêt à discuter des propositions de la Guilde. Or, pour que les choses continuent de bouger, la Guilde a posé des questions à l'employeur, mais n'a jamais reçu de réponse.
20. Le jour suivant, le 5 octobre 2021, le négociateur de l'employeur a réitéré son incapacité à accepter les propositions, y compris la contre-proposition de la Guilde au protocole d'entente, en raison de son manque de pouvoir. Il a également confirmé qu'il n'avait pas le pouvoir de négocier les questions pécuniaires, particulièrement les augmentations économiques. Ce n'est qu'à ce moment que la Guilde a informé l'employeur que les parties avaient atteint une impasse et qu'elle demandait une médiation.
21. La journée suivante, le 6 octobre 2021, prévue au départ pour la négociation collective, la Guilde s'est réunie avec son comité de négociation.
22. Le 23 novembre 2021, la Guilde a écrit à la Commission pour demander l'aide d'un médiateur en vertu de l'article 108 de la *Loi*.

23. Les parties ont ensuite confirmé que la médiation se tiendrait du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2022.
24. À aucun moment entre la dernière journée de la négociation collective, le 5 octobre 2021, et le début de la médiation, le 1<sup>er</sup> mars 2022, l'employeur n'a communiqué avec la Guilde pour l'informer qu'il détenait désormais le pouvoir de négocier et qu'il souhaitait reprendre la négociation collective.
25. Le premier jour de médiation, le 1<sup>er</sup> mars 2022, la Guilde a fourni aux médiateurs une liste des six (6) propositions qu'elle souhaitait aborder. Ces propositions ne constituaient pas des questions essentielles, mais le but était alors d'engager un dialogue avec l'employeur, d'obtenir des commentaires et de reprendre la discussion avant de passer aux autres propositions. Les médiateurs ont passé le reste de la journée de réunion avec l'employeur.
26. Le deuxième jour, le 2 mars 2022, les médiateurs ont informé la Guilde que l'employeur ne souhaitait pas aborder individuellement les propositions de la Guilde, mais qu'il présenterait un dossier exhaustif. Plus tard ce jour-là, l'employeur a déposé un dossier exhaustif visant à résoudre toutes les questions de négociation en suspens. La Guilde a passé le reste de la journée et le matin suivant à examiner attentivement le dossier de l'employeur. Elle a ensuite conclu que l'employeur, dans ce dossier « exhaustif », n'abordait que quelques-unes des six (6) propositions que la Guilde avait présentées le 1<sup>er</sup> mars, notamment les améliorations apportées aux congés de deuil (qui avaient déjà été offerts aux équipages des navires) et l'administration de la paie. Soulignons que ce dossier de 43 pages traitait principalement des propositions en suspens de l'employeur.
27. Si le comité de négociation avait accepté le dossier de l'employeur, toutes les propositions en suspens de la Guilde, lesquelles entraînaient la modification de près de trente articles, appendices et lettres d'entente de la convention collective, auraient dû être supprimées. Pour la Guilde, à ce stade, il était évident que l'employeur ne souhaitait pas sérieusement examiner les propositions de la Guilde dans le cadre de la négociation collective.
28. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur à l'alinéa 9 de sa plainte, à aucun moment la Guilde n'a été informée, pendant les séances de médiation de mars, que l'employeur souhaitait poursuivre les échanges à propos de l'une ou l'autre des questions en suspens ou des priorités de la Guilde.
29. L'employeur n'a pas, à ce jour, accepté la moindre proposition du syndicat, tandis que la Guilde a quant à elle accepté plusieurs propositions de l'employeur.
30. Plus d'une fois pendant les discussions d'avril 2022 la Guilde a mentionné que le négociateur de l'employeur était prié de communiquer avec son négociateur si l'employeur croyait que des points pouvaient être réglés. Cependant, le négociateur de l'employeur n'a jamais communiqué avec le négociateur de la Guilde.
31. La Guilde prétend avoir déployé tous les efforts possibles pour négocier de bonne foi et a pris au sérieux tous les aspects du processus de négociation.

## Une plainte en dehors des délais prescrits

32. L'article 190(2) stipule que les plaintes dénonçant une pratique déloyale en vertu de l'article 190(1) de la *Loi* « doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu ».
33. Presque toutes les mentions figurant à l'alinéa 8 de la plainte contiennent des allégations qui ont eu lieu entre décembre 2020, au moment où l'avis de négocier a été transmis, et octobre 2021.
34. Il ne fait aucun doute que le plaignant connaissait très bien les événements qui se sont produits jusqu'en octobre 2021, et s'il croyait vraiment que la Guilde avait manqué à son obligation légale de négocier de bonne foi, il avait 90 jours pour déposer une plainte à cet effet à la Commission. Cependant, il a choisi de ne pas le faire à ce moment.
35. Le plaignant a plutôt attendu sept (7) mois et a ignoré les invitations de la Guilde à l'endroit du négociateur de l'employeur l'encourageant à communiquer avec le négociateur de la Guilde. Ce n'est donc que lorsque la Guilde a présenté, le 3 mai, sa demande d'arbitrage au moyen du formulaire 8 que le plaignant a déposé sa plainte.
36. Les commentaires intégrés à la plainte prouvent que le plaignant avait commencé à rédiger sa plainte dès le 31 mars 2022.
37. De son point de vue, la Guilde a clairement communiqué au plaignant, en octobre 2021, qu'en raison du manque de pouvoir de l'employeur, les parties semblaient se trouver dans une impasse et que l'aide d'un médiateur s'avérait peut-être la seule solution pour résoudre les questions en suspens. De plus, la Guilde a clairement mentionné à l'employeur que l'impasse était attribuable au refus de l'employeur d'aborder les points dont souhaitait discuter la Guilde.
38. À aucun moment dans les mois qui ont suivi, ni même après la demande de médiation fédérale de la Guilde en novembre 2021, l'employeur n'a manifesté à l'intimé son désir de discuter des propositions en suspens de la Guilde.
39. La Guilde a amorcé les séances de médiation de bonne foi, en mars 2022, espérant que l'employeur serait enclin à régler les propositions en suspens de la Guilde.
40. La demande de médiation fédérale est un droit prévu par la loi que les parties ont régulièrement exercé à chaque ronde de la négociation collective qui a suivi la convention de 1998. La médiation s'est révélée utile dans le passé pour la résolution de points de moindre importance, et la Guilde croyait résolument que la participation de médiateurs fédéraux entraînerait un mouvement qui rapprocherait les parties.
41. Malheureusement, après le dépôt de l'offre exhaustive de l'employeur, la Guilde a conclu que les parties étaient encore considérablement éloignées. Après un examen minutieux de l'offre exhaustive de l'employeur, le comité de négociation de la Guilde a déterminé que la contre-proposition serait infructueuse et qu'elle négocierait contre elle-même. Par conséquent, la Guilde a décidé de présenter une demande d'arbitrage, comme l'ont déjà fait les parties auparavant.

42. La Guilde a été étonnée d'apprendre que l'employeur considérait ainsi que les négociations prenaient fin de façon prématurée. Néanmoins, la Guilde a invité le négociateur de l'employeur à communiquer avec son négociateur s'il souhaitait poursuivre les discussions, mais aucune communication n'a été engagée.
43. Vu ces circonstances, la Guilde croit que l'employeur a sciemment et délibérément attendu sept (7) mois avant de déposer sa plainte, pour que les procédures soient interrompues en vertu de la loi.
44. Comme le confirme l'affaire *Boshra c. CAPE*, 2009 CRTFP 100, l'article 190(2) de la *Loi* ne confère aucun pouvoir permettant de réduire le délai de 90 jours et la question du respect du délai relève directement de la compétence de la Commission (par. 19-20).
45. Bien que les parties se soient engagées dans une médiation – un processus dit « volontaire » – en mars, la Commission a noté, dans *Boshra*, qu'elle n'avait pas l'option de prendre en compte les efforts du plaignant dans la poursuite des procédures avec l'intimé dans l'affaire en cours. Le paragraphe 190(2) de la *Loi* exige qu'une plainte soit déposée dans les délais impartis, même si les efforts se poursuivent vers une résolution à l'amiable. Si ces efforts mènent à une résolution, un plaignant peut alors retirer sa plainte. (par. 47)
46. Dans ces circonstances, la Guilde prétend que la plainte a été déposée hors des délais prescrits et demande à la Commission de rejeter la plainte sans entendre les parties.

### Réponses aux conditions particulières

47. Les allégations du plaignant sont présentées au paragraphe 8 de la plainte. La Guilde ajoute les précisions suivantes à la réponse générale ci-dessus :
  - a. Le plaignant allègue que la Guilde présente des propositions que le Conseil du Trésor ne pourrait jamais accepter, notamment des propositions qui ont été refusées à chaque ronde de la négociation collective et même en arbitrage.
    - i. Réponse de la Guilde : Le plaignant ne cite pas quelles propositions de la Guilde il considère comme déraisonnables et n'explique pas pourquoi il les qualifie ainsi. La Guilde prétend également que cette allégation démontre que, dès le début de la négociation, le plaignant était fermé à certaines propositions de la Guilde et ne souhaitait pas engager une discussion ouverte à propos des propositions visées. La Guilde se réserve le droit de commenter davantage ce point si le plaignant précise lesquelles de ses propositions il considère comme déraisonnables. Enfin, la Guilde conteste l'argument de l'employeur selon lequel la présentation d'une proposition rejetée lors des rondes de négociations précédentes constitue des négociations de façade ou un manquement à son droit de négociier de bonne foi.
  - b. Le plaignant allègue que la Guilde n'a pas fourni une justification complète de sa position de négociation.
    - i. Réponse de la Guilde : Cette allégation rend la Guilde perplexe. La Guilde a fourni pour ses propositions une explication et une justification

complètes lors de l'échange initial, le 14 juillet 2021. Comme il est précisé précédemment, la Guilde a également fourni une réponse complète aux questions qu'a posées le plaignant le jour suivant. À sa connaissance, la Guilde a répondu à toutes les questions du plaignant. La Guilde soulève que le plaignant n'a pas précisé quelles questions sont visées par cette allégation et se réserve le droit de commenter davantage ce point si le plaignant ajoute des précisions.

- c. Le plaignant indique que la Guilde n'a pas répondu à son offre complète présentée en mars 2022 ou n'a pas fourni de contre-offre.
  - i. Réponse de la Guilde : Comme l'a expliqué la Guilde aux médiateurs, la Guilde a examiné ce que le plaignant appelle son « offre complète », mais après avoir constaté que l'offre en question ne contenait pratiquement aucune des propositions de la Guilde, le comité de négociation de la Guilde a conclu que le plaignant ne prévoyait pas sérieusement d'engager le dialogue en vue d'un renouvellement de la convention collective. Si la Guilde avait déposé une contre-proposition, elle aurait pour ainsi dire négocié avec elle-même. Le comité de négociation de la Guilde était d'avis que les parties étaient très éloignées l'une de l'autre. Après avoir examiné minutieusement le dossier de l'employeur et avoir discuté de son contenu, le comité a déterminé qu'une contre-proposition ne s'avérerait pas productive. Néanmoins, le président de la Guilde a par la suite communiqué avec le plaignant pour lui signifier que le Conseil du Trésor aurait tout intérêt à aborder des propositions présentées par la Guilde dans son dossier complet et invitait le négociateur du plaignant à prendre contact avec le négociateur de la Guilde, mais aucune suite n'a été donnée.
- d. Le plaignant allègue que la Guilde n'a pas donné suite aux objections de l'employeur à ses propositions.
  - i. Réponse de la Guilde : Ici encore, le plaignant n'indique pas de quelles objections il s'agit. Le plaignant prétend qu'il s'est opposé aux propositions de la Guilde et admet effectivement qu'elle n'a pas fourni de contre-proposition concernant ces questions, ce qui aurait stimulé les négociations. Toutefois, bien que la Guilde conteste son obligation de donner suite aux « objections », elle se réserve le droit de commenter davantage ce point si le plaignant explique plus en détail cette allégation.
- e. Le plaignant allègue que la Guilde a rejeté sa liste de questions plausibles à couvrir lors de la séance de négociation d'octobre 2021 et qu'elle a axé la négociation sur un seul point.
  - i. Réponse de la Guilde : Comme il est indiqué précédemment, la Guilde prétend que les négociations d'octobre 2021 ne se sont pas déroulées ainsi. Le plaignant a amorcé les négociations en indiquant qu'il n'avait pas le pouvoir de discuter des principaux points et il avait déjà invité Mathieu Carrière de SPAC à faire une présentation sur le protocole d'entente que l'employeur propose pour la mise en œuvre de la convention collective.

- f. Le plaignant allègue que la Guilde a refusé de discuter de certains points – qui ne sont pas identifiés – parce que le plaignant n'était pas en mesure d'accepter le point dont voulait parler la Guilde.
  - i. Réponse de la Guilde : Cette allégation manque de précisions, et la Guilde est réellement perplexe quant au point sur lequel elle aurait axé la négociation aux dires du plaignant. La Guilde se réserve le droit de commenter davantage ce point si le plaignant fournit plus de détails sur cette allégation.
  
- g. Le plaignant allègue que la Guilde met fin arbitrairement aux séances d'octobre et de mars.
  - i. Réponse de la Guilde : Comme il est précisé dans la présente, la Guilde a clairement expliqué pourquoi elle a mis fin à la séance d'octobre, notamment parce que l'employeur avait mentionné qu'il n'avait pas le pouvoir de discuter des principaux points. De même, concernant les séances de mars, l'offre exhaustive de l'employeur s'est révélée totalement unilatérale dans la mesure où son acceptation aurait entraîné le retrait de presque toutes les propositions par le comité de négociation de la Guilde. L'employeur savait, ou aurait dû savoir, que cette offre était intenable pour la Guilde.
  
- h. Le plaignant allègue que la Guilde a refusé d'entamer des négociations en mars 2021 et semble suggérer que la Guilde a retardé les négociations de près de 7 mois et demi.
  - i. Réponse de la Guilde : La Guilde est en désaccord avec cette allégation. L'employeur n'était disponible qu'en mars 2021 pour entamer les négociations (soit trois mois après l'envoi de l'avis de négociation) et lorsque la Guilde l'a informé que son comité de négociation n'était pas disponible en mars 2021, l'employeur a alors proposé des dates en juillet.
  
- i. Le plaignant allègue que la Guilde ne s'est pas rendue disponible pour la médiation avant mars 2022, soit six mois après s'être retirée des négociations.
  - i. Réponse de la Guilde : Contrairement à ce que prétend le plaignant, la médiation a eu lieu cinq mois après les négociations et non six mois. La Guilde a envoyé sa demande de nomination d'un médiateur le 23 novembre 2021, et deux semaines plus tard, le 10 décembre 2021, la Commission a envoyé aux parties un courriel confirmant les dates de la médiation, soit du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2022. La médiation a eu lieu moins de trois mois et demi après l'envoi de la demande. Vu la période de vacances des Fêtes et le besoin de coordonner une multitude de réunions, et comme une date a été fixée deux semaines après l'envoi de la demande, la Guilde prétend qu'aucun retard déraisonnable ne vient appuyer l'allégation du plaignant.

- j. Le plaignant allègue que la Guilde a demandé l'arbitrage prématurément pour la convention collective.
  - i. Réponse de la Guilde : Comme il est précisé ci-dessus, la Guilde a informé le plaignant en octobre 2021 que les parties étaient dans une impasse, et le plaignant s'est malgré tout montré peu disposé à discuter des propositions de la Guilde. Le président a informé Stephen Diotte à au moins deux (2) reprises que le négociateur du Conseil du Trésor devrait communiquer avec le négociateur de la Guilde, mais aucune communication n'a été engagée. Compte tenu de l'impasse et de l'issue infructueuse des trois jours de médiation, l'étape suivante logique était, selon la coutume, de réclamer un arbitrage pour la convention collective.
- 48. La Guilde n'est pas d'accord pour dire que les mesures prises par le plaignant, tel qu'il est décrit à l'alinéa 9, peuvent être considérées comme des efforts raisonnables de conclure une convention collective par le processus de négociation.
- 49. L'invitation à la Guilde de soumettre d'autres propositions, puis le dépôt d'une « offre exhaustive » ne contenant aucune des priorités de la Guilde ne témoignent pas d'un désir de conclure un contrat.
- 50. De plus, le plaignant reconnaît à l'alinéa 9(2) qu'il s'agissait d'une période de transition et suggérait que les parties poursuivent les discussions en préparation des séances de négociations ultérieures. En décrivant le moment comme une « période de transition », le plaignant confirme qu'il n'avait pas le pouvoir requis à ce moment et qu'il n'entamait pas la médiation dans l'intention de résoudre les questions en suspens.
- 51. Comme l'indique le cas *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2009 CRTFP 102, à l'alinéa 84, l'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas une obligation de conclure une entente. Cependant, elle impose une obligation pour chacune des parties de manifester son intention de parvenir à une convention collective et de déployer tous les efforts raisonnables pour atteindre cet objectif.
- 52. La Guilde a, à tout moment, déployé les efforts raisonnables pour parvenir à une convention collective. Toutefois, les parties ne sont pas tenues de poursuivre les négociations si les discussions s'annoncent infructueuses. (Voir le cas *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2009 CRTFP 102, alinéa 88.)
- 53. Compte tenu de ce qui précède, la Guilde prétend que le plaignant n'a pas soutenu son allégation selon laquelle la Guilde n'avait pas négocié de bonne foi, s'engageant dans des négociations de façade.
- 54. La Guilde demande respectueusement que :
  - a. la Commission rejette la plainte pour dépassement de délai;
  - b. la Commission rejette la plainte sous prétexte qu'elle ne respecte pas les éléments subjectifs et objectifs du test requis pour établir que la Guilde a procédé à des négociations de mauvaise foi;

- c. la Commission rejette la demande de l'employeur de reporter l'établissement d'un conseil d'arbitrage et demande à l'employeur de désigner son représentant pour qu'un président puisse être nommé sans tarder.

**LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS EN CE 20<sup>E</sup> JOUR DE MAI 2022.**