

Date : 2008-02-22

Dossier : 485-HC-34

Référence : 2008 CRTFP 14



*Loi sur les relations  
de travail au Parlement*

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**

agent négociateur

et

**CHAMBRE DES COMMUNES**

employeur

Répertorié

*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Chambre des  
communes*

Demande d'arbitrage - Groupe technique

**DÉCISION ARBITRALE**

***Devant :*** Ian R. Mackenzie, Dale Clark et Ronald LeBlanc,  
Membres du conseil aux fins de l'arbitrage de l'affaire susmentionnée

***Pour l'agent négociateur :*** David Migicovsky, avocat

***Pour l'employeur :*** Carole Piette, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 10 et 11 janvier 2008.  
(Observations écrites déposées les 17 et 24 janvier 2008.)  
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

[1] Dans une lettre datée du 25 juillet 2007, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 102-0, a présenté une demande d'arbitrage, conformément à l'article 50 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*, relativement à l'unité de négociation formée de « tous les fonctionnaires de l'employeur dans le Groupe technique ». La convention collective venait à expiration le 31 mars 2006.

[2] Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« la CRTFP » ou « la Commission ») a établi le mandat du conseil d'arbitrage le 13 septembre 2007 (2007 CRTFP 97), et a par la suite modifié ce mandat le 1<sup>er</sup> octobre 2007 (2007 CRTFP 103).

[3] L'employeur s'est opposé à la proposition de l'agent négociateur concernant l'affichage des emplois parce qu'il estimait que le conseil d'arbitrage n'avait pas la compétence. Le président de la CRTFP a ordonné au conseil d'arbitrage de traiter de la question de la compétence. À l'ouverture de l'audience, l'agent négociateur a retiré sa proposition « sans préjudice ».

[4] Dans une lettre adressée à la Commission, datée du 9 août 2007, l'agent négociateur a accepté la proposition de l'employeur concernant l'article 13.2.6 (modification du titre de l'article).

[5] Avant que ne débute l'audience, le conseil d'arbitrage a rencontré les représentants des parties et a constaté que les parties étaient disposées à se réunir pour discuter des points encore en litige. Avec l'aide des membres du conseil d'arbitrage, les parties ont réalisé des progrès notables sur les différents points, notamment sur la durée de la convention collective (jusqu'au 31 mars 2008). Toutefois, à l'issue de la réunion, les parties étaient toujours en désaccord sur plusieurs points.

[6] À l'ouverture de l'audience, les propositions agent négociateur toujours en litige étaient les suivantes :

Article 4.6.2 : Congé pour assister à des réunions de négociation collective

Article 4.6.5 : Congé pour procédure d'arbitrage

Article 11.1.2 b) : Certificats médicaux

Article 11.1.2 c) : Examens médicaux

Article 11.1.8 : Crédits de congé de maladie accumulés (nouveau)

Article 11.1.9 : Indemnité de conditionnement physique (nouveau)

Article 11.2 a) : Prestations de maladie et d'assurance

Article 11.3.4 : Congé parental non payé

Article 11.4.1 : Congé pour décès  
Article 11.9 b) : Congé payé pour responsabilités familiales  
Article 11.11 : Congé pour raisons personnelles (nouveau)  
Article 13.2.1 : Congé annuel  
Article 14.7 : Élimination de la discrimination  
Indemnité d'habillement (nouveau)  
Article 21 : Paye

[7] Les propositions de l'employeur toujours en litige étaient les suivantes :

Articles 11.3.1 à 11.3.6 : Congé de maternité, congé parental et indemnités  
Article 21 : Paye

[8] L'agent négociateur a demandé de présenter par écrit ses observations concernant la proposition de l'employeur visant à modifier les articles sur les congés de maternité et parental. Le conseil d'arbitrage a permis aux deux parties de soumettre par écrit leurs observations concernant la proposition. Ces observations écrites ont été déposées le 17 et le 24 janvier 2008, et sont résumées ci-après.

[9] L'unité de négociation est composée d'environ 82 employés du secteur des Services d'information de la Chambre des communes. Le Groupe technique est formé de deux sous-groupes : électronique et radiodiffusion.

[10] L'agent négociateur et l'employeur ont rédigé leurs observations compte tenu des facteurs énoncés dans la *LRTP* que le conseil d'arbitrage doit considérer :

[...]

*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.*

[...]

#### Article 4.6.2 : Congé pour assister à des réunions de négociation collective

[11] L'agent négociateur a proposé de modifier la disposition sur le congé aux fins des négociations collectives de manière que le congé non payé devienne un congé payé. L'employeur a proposé que la disposition soit renouvelée. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé.

#### Article 4.6.5 : Congé pour arbitrage

[12] L'agent négociateur a proposé de modifier cette disposition en y ajoutant la note suivante :

[Traduction]

*Il est entendu que, conformément à la pratique passée, l'arbitrage comprend les audiences devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou autres tribunaux quasi judiciaires ou administratifs.*

[13] L'avocat de l'agent négociateur a fait valoir qu'il s'agit d'une question de libellé, étant donné que l'article dans sa version actuelle ne renvoie pas directement aux audiences, comme celle qui nous occupe, ni aux demandes devant la Commission concernant d'autres sujets que l'arbitrage de griefs. L'avocat a également prétendu qu'il y avait eu un litige avec l'employeur sur la question du congé payé aux fins d'une demande en instance devant la Commission. En bout de ligne, le congé payé a été accordé. L'agent négociateur a aussi soutenu que le libellé actuel de l'article était plus restrictif que le libellé de toutes les autres conventions conclues avec l'employeur. L'avocate de l'employeur a admis qu'il y avait eu des discussions au sujet de l'application de cet article, mais que la question n'était plus en litige. L'employeur s'est aussi opposé à la proposition de l'agent négociateur en raison de son libellé trop général, susceptible de s'appliquer à tous les tribunaux quasi judiciaires. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être modifié pour tenir compte de l'éventail des procédures dont la Commission des relations de travail dans la fonction publique est saisie :

[Traduction]

*Congé aux fins de procédures devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)*

*L'employeur accordera un congé payé à deux (2) employés qui :*

- a) sont parties à une procédure devant la CRTFP;*
- b) représentent un ou des employés dans le cadre d'une procédure devant la CRTFP.*

#### Article 11.1.2 b) : Certificats médicaux

[14] Dans sa version actuelle, l'article permet à l'employeur de demander un certificat médical pour toute période d'absence de plus de trois jours. L'agent négociateur a proposé que l'employeur défraie le coût du certificat médical qu'il demande à l'employé de présenter. L'employeur s'est opposé à la proposition et a demandé que l'article soit renouvelé. Le conseil d'arbitrage a conclu que la proposition de l'agent négociateur devait faire partie de la présente décision arbitrale :

[Traduction]

*(ii) l'employeur rembourse les frais engagés par les employés pour l'obtention du certificat médical susmentionné.*

#### Article 11.1.2 c) : Examens médicaux

[15] L'agent négociateur a proposé de modifier l'article actuel, qui permet à l'employeur d'exiger qu'un employé se fasse examiner par un médecin de son choix, de sorte que l'examen puisse être fait par un « médecin praticien indépendant ». L'employeur a soutenu qu'il avait pour pratique de recourir aux services d'un médecin de Santé Canada lorsqu'un examen était requis. Il a également fait valoir que l'employé doit consentir à se faire évaluer par Santé Canada. L'agent négociateur n'est pas d'avis qu'un médecin de Santé Canada est un médecin indépendant. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé.

#### Article 11.1.8 : Crédits de congé de maladie accumulés (nouveau)

[16] L'agent négociateur a proposé le paiement de la moitié des crédits de congé de maladie accumulés lors d'une démission ou d'un départ à la retraite. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le conseil d'arbitrage a conclu que la proposition ne devait pas faire partie de la décision arbitrale.

Article 11.1.9 : Indemnité de conditionnement physique (nouveau)

[17] L'agent négociateur a proposé qu'une indemnité d'un maximum de 500 \$ par année soit versée à tous les employés aux fins du conditionnement physique. L'employeur s'est opposé à la proposition compte tenu que les employés ont un accès gratuit à ses installations de conditionnement physique. Après avoir examiné la proposition, le conseil d'arbitrage a décidé qu'elle ne devait pas faire partie de la décision arbitrale.

Article 11.2 a) : Prestations de maladie et d'assurance

[18] L'agent négociateur a proposé une réduction des franchises pour les régimes de soins de santé et de soins dentaires, une augmentation des soins de la vue, le paiement de la totalité des primes par l'employeur et le paiement par l'employeur de la contribution-santé de l'Ontario. L'employeur a expliqué qu'il ne pouvait pas modifier les régimes de soins de santé et de soins dentaires étant donné que les négociations relatives à ces régimes relèvent du Conseil national mixte. Il s'est aussi opposé à la proposition relative à la contribution-santé de l'Ontario. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé.

Articles 11.3.1 à 11.3.6 : Congé de maternité, congé parental et indemnités

[19] L'employeur a proposé de modifier les congés de maternité et parental pour les harmoniser aux changements apportés au Régime québécois d'assurance parentale et pour tenir compte des améliorations négociées par d'autres unités de négociation. L'agent négociateur a proposé que les congés accordés en vertu de ces articles soient pris en considération dans le calcul de l'indemnité de départ, des crédits de congé annuel et des crédits de congé de maladie. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le conseil d'arbitrage a permis à l'agent négociateur de soumettre des observations écrites en réponse à cette proposition de l'employeur. La CRTFP a reçu une lettre le 17 janvier 2008 dans laquelle l'avocat de l'agent négociateur indiquait que l'agent négociateur acceptait la proposition de l'employeur, [traduction] « sauf en ce qui a trait à son refus de comptabiliser les crédits de congé de maladie accumulés pendant les périodes de congé parental » :

[Traduction]

[...]

*Selon le SCEP, il serait incohérent de refuser de comptabiliser les crédits de congé de maladie qu'un employé accumule pendant son congé parental, puisque cette même période compte déjà aux fins du calcul des augmentations salariales, des crédits de congé annuel et de l'indemnité de départ [...] Le cumul des crédits de congé de maladie pendant cette période est également compatible avec les principes des droits de la personne, conformément auxquels l'employeur doit permettre à un employé d'exercer ses droits à ces congés sans pénalité, telle que la perte d'avantages sociaux.*

[...]

[20] L'employeur a répliqué, dans une lettre reçue le 24 janvier 2008, que les crédits de congé de maladie étaient comptabilisés en fonction de chaque mois civil où l'employé touche une rémunération d'au moins 10 jours. Il n'était pas discriminatoire de refuser de comptabiliser les crédits de congé de maladie pendant une période de congé non payé. L'employeur a invoqué la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 40 C.C.E.L. (2d) 263; demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée, [1999] A.C.S.C. n° 118 (QL).

[21] Le conseil d'arbitrage a conclu que cette proposition de l'employeur devait être incluse dans la décision arbitrale. Le texte de cette proposition doit être le même que celui contenu dans les conventions en vigueur entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Opérateurs de scanographe et Services postaux), l'Association des employés du Service de sécurité et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

#### Article 11.4.1 : Congé pour décès

[22] L'agent négociateur a proposé de modifier l'article de manière que soient dorénavant accordés cinq jours ouvrables consécutifs et non cinq jours civils consécutifs. L'employeur a fait valoir que, dans les conventions collectives conclues avec d'autres employeurs parlementaires et le Conseil du Trésor, la norme était de cinq jours civils consécutifs. Il a proposé que l'article soit renouvelé. L'avocat de l'agent négociateur a soutenu que les conventions collectives du Sénat et une convention collective de la Bibliothèque du Parlement prévoyaient un congé de cinq jours ouvrables consécutifs. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé.

Article 11.9 b) : Congé payé pour responsabilités familiales

[23] L'agent négociateur a proposé la suppression des plafonds quotidiens pour l'utilisation d'un congé pour responsabilités familiales et l'augmentation du nombre de jours de congé. À l'audience, l'agent négociateur a retiré la proposition relative à l'augmentation du nombre de jours de congé. L'employeur a indiqué qu'il ne s'opposerait pas à la suppression des plafonds quotidiens. Le conseil d'arbitrage a conclu que les plafonds quotidiens pour l'utilisation des cinq jours de congé pour responsabilités familiales devraient être supprimés de l'article.

Article 11.11 : Congé pour raisons personnelles (nouveau)

[24] L'agent négociateur a proposé une journée de congé pour raisons personnelles. Il a fait valoir que les gestionnaires non syndiqués avaient droit à un tel congé et que d'autres agents négociateurs avaient obtenu un jour de congé pour des activités de bénévolat. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le conseil d'arbitrage a soigneusement examiné la proposition et a déterminé qu'elle ne devait pas faire partie de la décision arbitrale.

Article 13.2.1 : Congés annuels

[25] L'agent négociateur a modifié sa proposition à l'audience et a proposé que le nombre d'années de service requis pour avoir droit à deux jours et demi de congé par mois passe de 28 années d'emploi continu à 25. L'employeur a proposé que l'article soit renouvelé. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé.

Article 14.7 : Élimination de la discrimination

[26] L'agent négociateur n'a soumis aucune observation relativement à sa proposition de modifier l'article sur l'élimination de la discrimination. Il avait proposé d'ajouter la discrimination fondée sur la langue. Le conseil d'arbitrage a conclu que l'article devait être renouvelé sans être modifié.

Indemnité d'habillement (nouveau)

[27] L'agent négociateur a proposé une indemnité d'habillement annuelle de 200 \$. Il tentait ainsi d'obtenir un traitement semblable à celui offert aux agents de sécurité qui ne portent pas d'uniformes. L'employeur a contesté le nombre avancé relativement aux agents de sécurité qui touchent une indemnité d'habillement. Le conseil d'arbitrage a



soigneusement examiné la proposition et a déterminé qu'elle ne devait pas faire partie de la décision arbitrale.

#### Article 21 : Paye

[28] L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 5 % par année de la convention collective de deux ans. L'employeur a proposé des augmentations économiques de 2,5 % par année de la convention collective de deux ans.

[29] L'avocat de l'agent négociateur a fait valoir que l'alinéa 53c) de la *LRTP* revêtait un intérêt particulier, ainsi que d'autres facteurs pertinents, notamment les tendances du marché du travail et les règlements salariaux dans le secteur semi-public et le secteur privé fédéral, de même que l'économie dans son ensemble. L'avocat de l'agent négociateur a expliqué que les employés de l'unité de négociation occupaient des postes très spécialisés et étaient hautement qualifiés. Il a également soutenu qu'il existe différentes façons de [traduction] « payer les employés » et que les augmentations économiques n'expliquent pas tout le temps tout. Il a passé en revue d'autres conventions collectives conclues avec l'employeur et a précisé que d'autres avantages pouvaient augmenter la rémunération totale, notamment les possibilités accrues de faire des heures supplémentaires. Il a renvoyé à une décision arbitrale récente (*Association des employés du Conseil de recherches c. Conseil national de recherches du Canada*, dossier de la Commission 585-09-09, 20070516), dans laquelle un paiement forfaitaire a été accordé à titre d'indemnisation pour la conclusion tardive d'un règlement. Il a proposé au conseil d'arbitrage d'envisager une telle option.

[30] L'avocate de l'employeur a fait valoir que l'alinéa 53b) de la *LRTP* était particulièrement important pour déterminer les augmentations salariales devant être accordées et que des règlements de 2,5 % par année avaient récemment été conclus avec l'employeur et d'autres employeurs parlementaires. Elle a aussi expliqué que le recrutement et le maintien en poste sont des facteurs importants aux fins de déterminer les augmentations salariales et que rien ne permettait de croire que des questions liées au recrutement ou au maintien en poste se posaient dans le cas de l'unité de négociation. Elle a aussi soutenu que les règlements salariaux conclus récemment dans la fonction publique fédérale étaient de 2,5 % ou moins. Elle a précisé que le système d'évaluation des emplois tenait compte du caractère spécialisé et technique des emplois au sein de l'unité de négociation et que des rajustements

avaient été effectués en 2004, lors de l'adoption d'un nouveau système d'évaluation des emplois pour l'ensemble des employés de la Chambre des communes. Selon l'avocate de l'employeur, en faisant des comparaisons avec d'autres postes de l'extérieur de la Chambre des communes, il faut tenir compte du fait que les employés de la Chambre des communes travaillent moins d'heures par année que les fonctionnaires fédéraux et les employés du secteur privé.

[31] Le conseil d'arbitrage a déterminé que, compte tenu de l'absence de problèmes manifestes de recrutement et de maintien en poste, l'augmentation économique devrait correspondre à celle qui a été négociée par les autres unités de négociation de l'employeur. Le conseil d'arbitrage a accordé une augmentation de 2,5 % pour la première année et de 2,5 % pour la deuxième année de la convention collective.

[32] Le conseil d'arbitrage reste saisi de l'affaire pour une période de trois mois à compter de la date de la présente décision, dans l'éventualité où les parties éprouveraient de la difficulté à la mettre à exécution.

Le 22 février 2008

**Ian. R. Mackenzie,  
vice-président**