

Date : 20080327

Dossier : 485-HC-35

Référence : 2008 CRTFP 18



*Loi sur les relations de
travail au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
relativement aux employés du Groupe de l'exploitation.

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

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Dan Butler, Joe Herbert et Ron Leblanc, membres du Conseil aux fins de
l'arbitrage de l'affaire susmentionnée

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

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 22 et 23 janvier et les 18 et 19 février 2008.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 11 avril 2006, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négocier à la Chambre des communes (l'« employeur ») pour l'unité de négociation du Groupe de l'exploitation (« GE »), en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (« LRTP »). La dernière convention collective du GE a expiré le 20 avril 2006.

[2] L'unité de négociation est composée de deux douzaines de classifications d'emplois organisées en trois sous-groupes : Services de restauration, Services d'imprimerie et Opérations. Les membres de l'unité de négociation assument notamment les fonctions suivantes : la préparation, la distribution et le service des aliments, la plongée, l'approvisionnement, la tenue de la caisse, le service de bar, le service des plats, les opérations de presse, l'impression électronique, les opérations de reliure, le soutien technique, le nettoyage, les réparations et l'entretien, l'expédition et la réception, les fonctions de messagerie, le service du transport, les services des métiers et la manutention du matériel. D'après l'information sur la paie présentée par l'employeur, l'unité de négociation comptait 311 employés au 17 décembre 2007. La valeur totale de la paie se chiffrait à 12 401 471 \$; le salaire annuel moyen étant de 39 876 \$.

[3] Les parties ont tenu sept séances de négociation entre le 14 février et le 5 juin 2007. Le 22 juin 2007, l'agent négociateur a sollicité les services de conciliation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« la CRTFP »). La séance de conciliation a eu lieu le 15 août 2007, mais n'a pas permis de dénouer l'impasse.

[4] Le 20 août 2007, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la LRTP. L'employeur a soumis ses autres questions en litige, le 28 août 2007.

[5] L'agent négociateur a choisi Joe Herbert, parmi le groupe des personnes représentant les intérêts des employés, pour le représenter au conseil d'arbitrage (« le Conseil »). L'employeur a choisi Ron Leblanc parmi le groupe de personnes représentant les intérêts de l'employeur. Le président de la CRTFP m'a nommé à titre de président de ces procédures.

[6] Le vice-président de la CRTFP a établi le mandat des procédures dans la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2007 CRTFP 102, en tenant compte des propositions des parties relativement aux articles et annexes suivants de la convention collective :

<i>Article 2</i>	<i>Interprétation et définitions</i>
<i>Article 7</i>	<i>Représentantes des employé(E)S</i>
<i>Article 11</i>	<i>Utilisation des installations de l'Employeur</i>
<i>Article 12</i>	<i>Congé payé ou non payé pour les affaires syndicales</i>
<i>Article 13</i>	<i>Élimination de la discrimination</i>
<i>Article 20</i>	<i>Autres congés payés ou non payés</i>
<i>Article 24</i>	<i>Durées du travail et heures supplémentaires</i>
<i>Article 27</i>	<i>Indemnité de rappel au travail</i>
<i>Article 28</i>	<i>Primes de poste</i>
<i>Article 35</i>	<i>Santé et sécurité</i>
<i>Article 40</i>	<i>Ancienneté</i>
<i>Article 43</i>	<i>Application de réajustement de la rémunération</i>
<i>Article 44</i>	<i>Durée de la convention</i>
<i>Annexe A</i>	<i>Taux de rémunération</i>
<i>Annexe A-1</i>	<i>Taux de rémunération/ échelle universelle</i>
<i>Annexe B</i>	<i>Vêtements</i>
<i>Annexe C</i>	<i>Protocole d'entente</i>
<i>Annexe E</i>	<i>Protocole d'entente</i>
<i>Annexe H</i>	<i>Lettre d'entente</i>
<i>Nouvel Article</i>	<i>Fonds de Justice social</i>
<i>Nouvel Article</i>	<i>Prime de bilinguisme</i>
<i>Nouvelle Annexe</i>	<i>Départements</i>

[7] L'audience d'arbitrage a commencé le 22 janvier 2008. À ce moment, les représentants des parties ont indiqué que ces dernières avaient convenu d'une durée de deux ans pour la nouvelle convention collective. L'article 44, Durée de la convention, demeurait néanmoins en litige parce que les parties ne s'entendaient pas sur la date d'entrée en vigueur des changements de la convention collective.

[8] Le Conseil a entendu les exposés introductifs des parties et a ensuite ajourné l'audience pour se permettre de tenter d'en arriver, par la voie de la médiation, à un règlement volontaire sur une partie ou la totalité des questions en litige. Dans le cadre de ce processus, les parties se sont entendues sur différentes questions, de sorte qu'il ne demeurait plus aucun litige concernant les articles et annexes suivants :

<i>Article 7</i>	<i>Représentant(e)s des employé(e)s</i>
<i>Article 11</i>	<i>Utilisation des installations des Employeurs</i>

Article 12	<i>Congé payé ou non payé pour les affaires syndicales</i>
Article 13	<i>Élimination de la discrimination</i>
Article 20	<i>Autres congés payés ou non payés</i>
Article 27	<i>Indemnité de rappel au travail</i>
Article 35	<i>Santé et sécurité</i>
Annexe A	<i>Taux de rémunération</i>
Annexe C	<i>Protocole d'entente</i>
Annexe H	<i>Protocole d'entente</i>
Nouvel Article	<i>Prime de bilinguisme</i>
Nouvelle Annexe	<i>Départements</i>

[9] Dans le cadre de l'audience, les propositions de l'agent négociateur concernant l'annexe C de la convention collective ont été renumérotées annexe XX.

[10] La médiation a également permis de régler partiellement les articles et annexes suivants :

Article 24	<i>Durée de travail et rémunération</i>
Article 28	<i>Primes de poste</i>
Article 43	<i>Application de réajustement de la rémunération</i>
Annexe A	<i>Taux de rémunération</i>
Annexe B	<i>Vêtements</i>

[11] Les dispositions ayant fait l'objet d'un règlement lors de la phase de médiation de l'audience d'arbitrage sont reproduites à l'annexe A de la présente décision.

[12] Je tiens à remercier M. Herbert et M. Leblanc de leur travail auprès des parties qui a permis de réduire considérablement le nombre de questions devant être tranchées dans la présente décision.

[13] L'audience formelle a repris le 18 février 2008. Les parties ont alors présenté leurs observations au Conseil sur les questions toujours en litige. Pendant l'audience, les parties se sont entendues sur les questions en litige concernant l'article 44, Durée de la convention. La disposition ayant fait l'objet d'un règlement est libellé comme suit (les changements sont indiqués en caractères gras) :

Article 44

Durée de la Convention

44.01 *Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur **le***

jour de la décision arbitrale et viennent à expiration le 20 avril 2008.

II. Motifs

[14] La *LRTP* prévoit que le Conseil doit rendre sa décision en tenant compte des facteurs suivants :

[...]

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.

[...]

[15] Le Conseil a tenu compte de ces facteurs dans l'évaluation des propositions soumises par les parties.

[16] Conformément au paragraphe 56(1) de la *LRTP*, je suis, à titre de président du Conseil, l'unique signataire de la présente décision arbitrale :

56. (1) La décision arbitrale est signée par le commissaire attitré visé à l'article 47; des exemplaires en sont transmis aux parties au différend et les deux commissaires choisis au sein de chacun des groupes constitués en vertu de l'article 47 ne peuvent faire, ni communiquer, de rapport ou d'observation à son sujet.

[17] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *L RTP* régissent le processus par lequel les membres du Conseil ont rendu la décision arbitrale :

(2) La décision prise à la majorité des commissaires constitue la décision arbitrale sur les questions en litige.

(3) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, c'est la décision du commissaire attitré qui constitue la décision arbitrale.

[18] Pour plusieurs des questions importantes en litige, la décision du président constitue la décision arbitrale.

[19] Dans la décision arbitrale qui suit, le libellé révisé ou nouveau est indiqué en **caractères gras**.

A. Article 2 Interprétation et définitions

[20] À titre accessoire à ses propositions concernant l'annexe E, l'agent négociateur a fait valoir qu'une référence croisée à cette annexe devait être incluse dans la définition actuelle de « saisonnier accrédité indéterminé (SAI) » à l'article 2. L'employeur s'est opposé à la référence croisée si le Conseil devait accepter les propositions de l'agent négociateur dans l'annexe E relativement à la radiation de l'effectif des employés SAI.

[21] Le Conseil rend la décision suivante :

*(r) « employé(e) saisonnier accrédité indéterminé » (SAI) (temps plein ou temps partiel) s'entend d'un employé(e) qui travaille habituellement plus de sept cents (700) heures mais moins de mille huit cent vingt (1 820) heures par année civile. Les employé(es) SAI peuvent travailler par quart de travail et avoir des semaines de plus ou moins trente-cinq (35) heures de travail **définies à l'Annexe E au terme de cette convention**. L'attribution des heures de travail dépend des nécessités du service et de la convention collective. Les conditions d'emploi sont déterminées par l'article 38 de la convention collective et l'Annexe E. Les employé(es) SAI peuvent être rayés de l'effectif n'importe quand.*

B. Article 24 Durée du travail et heures supplémentaires

[22] Trois stipulations de l'article 24 demeurent en litige. La première, la stipulation 24.04 se lit comme suit :

24.04 *L'Employeur fait tous les efforts raisonnables :*

(a) *pour prévoir une période de repos non payée d'au moins huit (8) heures d'une période de travail continue à la suivante,*

et

b) pour éviter les variations excessives de l'horaire de travail.

[23] L'agent négociateur a proposé que l'intervalle minimum entre les quarts de travail passe de huit à 12 heures, que l'horaire de travail d'une durée minimale de sept jours soit affiché 14 jours avant son entrée en vigueur et qu'un préavis de changement d'un minimum de cinq jours soit donné lors d'un changement des quarts d'horaire. En cas d'omission de l'employeur de signifier un tel avis, il serait tenu de verser une indemnité à tarif et demi pour le premier quart effectué en vertu de l'horaire révisé.

[24] Le Conseil rend la décision suivante :

24.04 *a) L'Employeur fait tous les efforts raisonnables :*

(i) *pour prévoir une période de repos non-payée d'au moins dix (10) heures d'une période de travail continue à la suivante,*

(ii) *pour éviter les variations excessives de l'horaire de travail, et*

(iii) *pour ne pas changer les quarts d'horaire sans donner à l'employé un préavis d'au moins deux (2) jours avant la date d'entrée en vigueur du changement.*

b) Lorsque l'employeur n'avise pas l'employé d'un changement de quarts d'horaire conformément à l'alinéa 24.04a)(iii), l'employé est rémunéré à tarif et demi (1½) pour le premier quart effectué en vertu de l'horaire révisé. Les quarts subséquents prévus à l'horaire révisé sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions sur les heures supplémentaires de la présente convention.

[25] La stipulation 24.16 actuelle se lit comme suit :

24.16 Attribution des heures supplémentaires

- a) Sous réserve des besoins du service de la Chambre des communes, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et pour répartir ces heures de façon équitable entre les employé(e)s qualifiés facilement disponibles et qui remplissent normalement ces fonctions.*
- b) L'Employeur tient un dossier des occasions d'heures supplémentaires pour chaque employé(e)s et lui fournit ce dossier sur demande.*

[26] L'agent négociateur a proposé des modifications substantielles à la stipulation 24.16 :

24.16 Attribution des heures supplémentaires

- a) Sous réserve des besoins du service de la Chambre des communes, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et pour répartir ces heures de façon équitable entre les employé(e)s qualifiés facilement disponibles et qui remplissent normalement ces fonctions.*
 - (i) Les employé(e)s qualifiés du département dans lequel les heures supplémentaires seront effectuées.*
 - (ii) Tous les autres employé(e)s qualifiés de l'unité de négociation.*
- b) Aux fins du présent alinéa, les départements et les catégories d'emploi propres à chaque département sont définis de la manière décrite dans l'Annexe _ Départements*
- c) Par dérogation à ce qui précède, lorsque les heures supplémentaires prévues peuvent être effectuées en un maximum de quatre (4) heures et qu'il y a des employés au travail qui sont disposés à accomplir le travail supplémentaire, les heures doivent leur être offertes suivant l'ordre d'attribution indiqué ci-dessus lorsque plus d'un (1) employé(e) qualifié au travail désire accomplir le travail supplémentaire.*

- d) *L'Employeur tient un dossier des occasions d'heures supplémentaires pour chaque employé(e) et lui fournit ce dossier sur demande.*
- e) *L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter le recours excessif aux heures supplémentaires. Faute de volontaires quand une occasion d'heures supplémentaires se présente, l'Employeur attribue ces heures à tour de rôle aux employé(e)s qualifiés facilement disponibles (ou sur place) suivant l'ordre inverse d'ancienneté.*

[27] Le Conseil estime que la stipulation 24.16 doit être renouvelée dans sa version actuelle.

[28] Le changement final proposé par l'agent négociateur augmente l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires prévue à la stipulation 24.19 de 11 \$ à 12,50 \$.

[29] Le Conseil rend la décision suivante :

24.19 *Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires*

(a) *L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage,*

(i) *juste avant ses heures de travail à l'horaire et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de sa période de travail précédente à l'horaire,*

ou

(ii) *juste après ses heures de travail à l'horaire,*

*bénéficie du remboursement de **onze dollars et cinquante cents (11.50\$)** pour (1) un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé raisonnable (au maximum de trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.*

(b) *Lorsque l'employé(e) effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans*

*interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un montant de **onze dollars et cinquante cents (11.50\$)** pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail par la suite, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé raisonnable (au maximum de trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.*

- (c) *Le présent alinéa ne s'applique pas à l'employé(e) en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement ou de repas.*

C. Article 28 Primes de quart

[30] L'autre question qui demeure en litige porte sur la date d'entrée en vigueur des augmentations des primes de quart sur lesquelles les parties se sont déjà entendues (voir l'annexe A). L'agent négociateur a proposé que ces augmentations soient rétroactives au 21 avril 2006. L'employeur a proposé que les augmentations entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale.

[31] Conformément à l'approche adoptée concernant l'article 44, Durée de la convention, le Conseil décide que les augmentations des primes de quart aux stipulations 28.01 et 28.02 entreront en vigueur à la date de la décision arbitrale :

28.01 Prime de quart

*À la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale, l'employé(e) touche une prime de **deux dollars et vingt-cinq cents (2.25\$)** l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours des quarts lorsque quatre (4) heures ou plus sont normalement prévues entre 18h30 et 6h.*

28.02

*À la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale, les employé(e)s reçoivent une prime supplémentaire de **deux dollars et vingt-cinq cents (2.25\$)** l'heure pour le travail effectué au taux des heures normales le samedi et le dimanche.*

D. Article 40 Ancienneté

[32] La stipulation 40.01 se lit comme suit :

40.01 L'ancienneté s'entend de la durée du service continu de l'employé(e) à la Chambre des communes.

[33] L'agent négociateur a proposé que l'ancienneté se limite au service accumulé « au sein de l'unité de négociation ». L'employeur a proposé de renouveler le paragraphe dans sa version actuelle.

[34] Le Conseil décide que la stipulation 40.01 sera renouvelée.

E. Article 43 Application de réajustement de la rémunération

[35] La seule question en litige porte sur la liste des postes apparaissant à l'article 43 Application de réajustement de la rémunération. L'employeur a proposé que la liste soit supprimée, alors que l'agent négociateur souhaitait qu'elle demeure dans l'article 43.

[36] Le Conseil décide que la liste des postes de l'article 43 demeurera, à titre d'information et qu'elle sera mise à jour par les parties, au besoin.

F. Annexe A-1 Taux de rémunération/échelle universelle

[37] L'agent négociateur a proposé deux augmentations de 3,0 % de tous les taux de rémunération de l'annexe A-1; la première augmentation devant être rétroactive au 21 avril 2006, et la deuxième, au 21 avril 2007.

[38] L'employeur a proposé des augmentations de 2,5 % de tous les taux de rémunération de l'annexe A-1 s'appliquant rétroactivement aux mêmes dates que celles proposées par l'agent négociateur.

[39] Au moment de la rédaction de la présente décision arbitrale, les augmentations économiques s'appliquant aux taux de rémunération de 2006 et 2007 ont été déterminées pour la plupart des six autres unités de négociation de la Chambre des communes. La tendance indique clairement des augmentations annuelles de 2,5 %. À quelques exceptions près, la même tendance s'applique aux autres employeurs parlementaires. Aucune augmentation type pour 2007 ne se dégage encore clairement

dans la fonction publique, mais la tendance pour 2006 gravitait également autour de 2,5 %.

[40] Tout bien considéré, le Conseil a conclu, sur la foi des observations soumises par les parties, que l'augmentation des taux de rémunération du Groupe de l'exploitation devrait correspondre à l'expérience des autres unités de négociation de la Chambre des communes. Le Conseil rend donc la décision suivante :

En vigueur à compter du 21 avril 2006, tous les taux de rémunération augmentent de 2.5 %.

En vigueur à compter du 21 avril 2007, tous les taux de rémunération augmentent de 2.5 %.

G. Annexe B Vêtements

[41] Au cours de l'audience, les parties ont réglé toutes les questions en litige concernant l'annexe B, Vêtements (voir annexe A), à l'exception de la proposition de l'agent négociateur relativement à la révision du paragraphe 6 de l'annexe B-5, Service du transport. La disposition de la convention collective expirée se lit comme suit :

6. *Les employé(e)s auront droit à un montant maximum de cinquante dollars (50,00 \$) par année pour acheter des lunettes de soleil. Les employé(e)s seront entièrement responsables de ces lunettes et devront les remplacer si elles sont perdues, endommagées ou volées au cours de l'année.*

[42] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le montant alloué pour l'achat de lunettes de soleil de 50 \$ à 100 \$ par année. L'employeur a soutenu que la disposition de la convention expirée devrait être renouvelée.

[43] Le Conseil rend la décision suivante :

6. ***En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008, les employé(e)s auront droit à un montant maximum de cent vingt dollars (120,00 \$) par période subséquente de deux années civiles pour acheter des lunettes de soleil. Les employé(e)s seront entièrement responsables de ces lunettes et devront les remplacer si elles sont perdues, endommagées ou volées au cours de l'année.***

H. Annexe E Protocole d'entente

[44] L'annexe E prévoit certaines conditions d'emploi pour les employés SAI. Les dispositions actuelles se lisent comme suit :

ANNEXE "E"

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT

EMPLOYE(E) SAISONNIER ACCRÉDITÉ INDÉTERMINÉ (SAI)

Les règles ci-après doivent être appliquées/suivies pour obtenir ou perdre le statut d'employé(e) saisonnier accrédité indéterminé.

- 1. Une personne qui travaille sept cents (700) heures au cours de deux (2) années civiles consécutives obtiendra le statut d'employé(e) SAI à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant ces deux (2) années consécutives où le seuil de sept cents (700) heures aura été franchi. La convention collective et les conditions d'emploi portant sur l'employé(e) SAI commenceront à s'appliquer le premier jour où l'emploi reprend au cours de cette année.*
- 2. Un employé(e) SAI qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours de deux (2) années civiles consécutives ne sera plus considéré comme un employé(e) SAI à compter du 31 décembre de la deuxième (2) année au cours de laquelle elle n'a pas atteint le seuil de sept cents (700) heures pour ces deux (2) années consécutives.*
- 3. En raison de la nature irrégulière du travail pendant une année d'élection, l'employé(e) SAI qui compte moins de sept cents (700) heures pendant une telle année de verra pas son statut changer à un employé(e) non accrédité indéterminé (NAI).*
- 4. Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élection et a effectué plus de sept cents (700) heures dans celle précédent et celle suivant une telle année, a droit au statut d'employé(e) SAI le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.*
- 5. Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élection et a effectué plus de sept cents (700) heures dans celle précédent et celle suivant une telle année, l'employé(e) SAI perd son statut le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.*

6. *Comité consultatif mixte local*

Deux (2) fois par année, l'employeur transmettra des statistiques à l'AFPC local sur les heures effectuées par les personnes non accréditées indéterminées et les employé(e)s SAI. Ces statistiques seront remises en juillet et en janvier de tous les ans pour la période portant sur les six (6) mois précédents. Une personne peut demander au comité consultatif mixte local de prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation si elle est d'avis qu'elle aurait dû faire partie de l'unité de négociation aux termes du présent protocole d'entente ou que ses heures de travail ont été consignées incorrectement.

7. *Les postes SAI vacants seront pourvus selon les modalités de dotation en vigueur à la Chambre des communes, et le candidat retenu sera couvert par la convention collective et par le présent protocole d'entente dès son premier jour de travail. L'employeur peut nommer des personnes avec le statut d'employé(e) SAI à tout moment.*

[45] L'agent négociateur a indiqué que l'une de ses deux principales priorités était de régler les préoccupations au sujet des employés SAI. Il a proposé des révisions et d'importants ajouts à l'annexe E ayant les conséquences suivantes : réduction de la période ouvrant droit au statut d'employé SAI prévue au paragraphe 1 de deux ans à un an; augmentation de la période de maintien du statut prévue au paragraphe 2 de deux à trois ans; consolidation et renforcement des paragraphes 3 à 5; ajout de la réserve suivante au paragraphe 7 « à moins d'indication contraire dans la convention »; ajout de nouvelles dispositions permettant aux employés d'utiliser la rémunération des heures supplémentaire acquise en congé; ajout d'un protocole fondé sur l'ancienneté pour l'établissement de l'horaire de travail pour les Services de restauration et les Services d'imprimerie; obligation pour l'employeur de faire tous les efforts raisonnables pour ne pas radier de l'effectif les employés SAI et d'enquêter sur d'autres possibilités d'emploi auprès des employeurs parlementaires et adoption d'un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les employés SAI qui sont radiés de l'effectif.

[46] L'employeur a proposé de renouveler le protocole d'entente actuel, même s'il a dit soutenir, sous certaines réserves, la position de l'agent négociateur relativement au congé en lieu de la rémunération des heures supplémentaires.

[47] Le Conseil rend la décision suivante :

ANNEXE "E"

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT

EMPLOYÉ(E) SAISONNIER ACCRÉDITÉ INDÉTERMINÉ (SAI)

Les règles ci-après doivent être appliquées/suivies pour obtenir ou perdre le statut d'employé(e) saisonnier accrédité indéterminé.

1. *Une personne qui travaille sept cents (700) heures au cours d'une année civile obtiendra le statut d'employé(e) SAI à compter du 1^{er} janvier de l'année subséquente où le seuil de sept cents (700) heures aura été franchi. La convention collective et les conditions d'emploi portant sur l'employé(e) SAI commenceront à s'appliquer le premier jour où l'emploi reprend au cours de cette année.*
2. *Un employé(e) SAI qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours de deux (2) années civiles consécutives ne sera plus considéré comme un employé(e) SAI à compter du 31 décembre de la deuxième (2) année au cours de laquelle elle n'a pas atteint le seuil de sept cents (700) heures pour ces deux (2) années consécutives.*
3. *En raison de la nature irrégulière du travail pendant une année d'élection, l'employé(e) SAI qui compte moins de sept cents (700) heures pendant une telle année de verra pas son statut changer à un employé(e) non accrédité indéterminé (NAI).*
4. *Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élection et a effectué plus de sept cents (700) heures dans celle précédent et celle suivant une telle année, a droit au statut d'employé(e) SAI le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.*
5. *Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élection et a effectué plus de sept cents (700) heures dans celle précédent et celle suivant une telle année, l'employé(e) SAI perd son statut le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.*
6. *Comité consultative mixte local*

Deux (2) fois par année, l'employeur transmettra des statistiques à l'AFPC local sur les heures effectuées par

les personnes non accréditées indéterminées et les employé(e)s SAI. Ces statistiques seront remises en juillet et en janvier de tous les ans pour la période portant sur les six (6) mois précédents. Une personne peut demander au comité consultatif mixte local de prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation si elle est d'avis qu'elle aurait dû faire partie de l'unité de négociation aux termes du présent protocole d'entente ou que ses heures de travail ont été consignées incorrectement.

7. Les postes SAI vacants seront pourvus selon les modalités de dotation en vigueur à la Chambre des communes, et le candidat retenu sera couvert par la convention collective et par le présent **annexe** dès son premier jour de travail. L'employeur peut nommer des personnes avec le statut d'employé(e) SAI à tout moment.

8. Rémunération des heures supplémentaires

Les employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI) sont rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées, mais, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, ces heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente comme suit :

- a) les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente mais seulement pendant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite du Parlement;
- b) les congés compensatoires acquis pendant une année civile n'ayant pas été utilisés au 15 décembre de l'année au cours de laquelle ils sont acquis sont soit versés en espèces ou inscrits à l'horaire par l'employeur au cours des prochaines vacances parlementaires;
- c) la rémunération des heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le 31 décembre est soit reportée à l'année suivante ou pris en temps équivalent pendant les vacances de fin d'année, sous réserve de l'alinéa a) ci-haut;
- d) les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent ne sont pas tenues en compte dans le calcul :
 - (i) de l'emploi continu;

- (ii) des crédits de congé de maladie accumulés;*
- (iii) des heures de travail effectuées pour obtenir et maintenir le statut d'employé SAI;*
- (iv) de tout autre avantage prévu dans la présente convention.*

Sous réserve de la présente convention, la demande de congé compensatoire ne peut pas être refusée sans motifs valables.

I. Annexe XX

[48] La deuxième grande priorité désignée par l'agent négociateur portait sur la pratique en cours concernant le travail de quart par roulement. Il a proposé la nouvelle annexe XX suivant :

Annexe XX

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIVEMENT AUX EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE DES OPÉRATIONS

OBJET : AFFECTATIONS DES QUARTS AUX TRAVAILLEURS DES OPÉRATIONS

Aucun quart de travail par roulement ne commence ou ne se termine entre 19 h et 5 h aux services d'entretien et de manutention du matériel, ou entre 18 h 30 et 6 h au service du transport, sauf sur entente mutuelle écrite entre l'AFPC et l'employeur.

1. Service d'entretien et de manutention du matériel

Tous les six (6) mois, l'employeur recherche des volontaires pour tous les quarts de travail commençant et se terminant entre 19 h et 5 h. Si le nombre de volontaires est supérieur au nombre requis, l'employeur accorde ces quarts en fonction de l'ancienneté. Si le nombre de volontaires est inférieur au nombre requis, l'employeur affecte les quarts de travail selon l'ordre inverse d'ancienneté.

2. Service du transport

Tous les mois, l'employeur recherche des volontaires pour tous les quarts de travail commençant et se terminant entre 18 h 30 et 6 h. Si le nombre de volontaires est supérieur au nombre requis,

l'employeur accorde ces quarts en fonction de l'ancienneté. Si le nombre de volontaires est inférieur au nombre requis, l'employeur affecte les quarts de travail selon l'ordre inverse d'ancienneté.

3. *L'employeur fournit au syndicat des listes des volontaires et des affectations de quarts de travail, s'il en fait la demande.*

[49] L'employeur s'est opposé à la proposition de l'agent négociateur.

[50] L'agent négociateur a proposé un écart fondamental par rapport à la pratique en cours en utilisant l'ancienneté comme principe d'organisation au titre de l'établissement des horaires de travail et de l'établissement des quarts de travail. Le Conseil comprend que, pour plusieurs des professions faisant partie de l'unité de négociation, il est très fréquent de retrouver des systèmes fondés sur l'ancienneté sur le marché du travail syndiqué en général, même s'ils sont moins répandus chez les employeurs plus importants de l'administration publique fédérale. Le Conseil comprend également que l'ancienneté peut parfois servir à l'établissement de l'horaire des quarts de travail ailleurs dans l'enceinte parlementaire, bien que les parties ne soient pas d'accord en ce qui concerne la tendance dans cette même enceinte, à savoir si elle favorise ou non un tel arrangement.

[51] Il est ressorti clairement des observations des parties que leurs points de vue sur le bien-fondé et la faisabilité de l'utilisation de l'ancienneté aux fins proposées par l'unité de négociation étaient diamétralement opposés. L'agent négociateur estimait avoir présenté au Conseil des révisions modestes du système actuel en tenant soigneusement compte des préoccupations exprimées par l'employeur relativement aux opérations. Quant à lui, l'employeur a fait valoir que l'adoption d'une telle utilisation de l'ancienneté compromettrait sérieusement sa capacité de fournir les services requis au Parlement et serait susceptible d'avoir des effets négatifs pour quelques employés, voire plusieurs d'entre eux. Pour le Conseil, il ne s'agit d'une situation où un conseil d'arbitrage peut facilement en arriver à une décision fondée sur le compromis de sorte à concilier, de manière satisfaisante, les intérêts et les préoccupations des deux parties.

[52] Le Conseil a décidé pour le moment de ne pas réviser la convention collective en intégrant les propositions de l'agent négociateur relativement à l'ancienneté. Il estime néanmoins que ces propositions sont pertinentes. Il exhorte les parties à se pencher

ensemble, sérieusement et de bonne foi, sur la manière d'intégrer de manière plus formelle l'ancienneté à l'attribution des heures de travail et des quarts de travail, dans les segments de l'unité de négociation qui préoccupent l'agent négociateur. Si ces efforts devaient échouer, l'intervention d'un éventuel conseil d'arbitrage serait indiquée.

J. Nouvel article : Fonds de justice sociale

[53] L'agent négociateur a proposé l'ajout de ce nouvel article :

XX.01 L'employeur contribue un cent (1 ¢) pour chaque heure de travail effectuée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et ce, pour toutes les heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation, à compter de la date à laquelle l'Agence du revenu du Canada accorde au Fonds de justice sociale de l'AFPC le statut d'organisme de bienfaisance. Les cotisations au Fonds sont versées au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

[54] L'employeur s'est opposé à l'ajout d'une telle disposition dans la convention collective.

[55] En l'absence d'éléments de comparaison persuasifs dans l'administration publique fédérale, le Conseil est d'avis que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être incluse dans la convention collective.

III. Généralités

[56] Le Conseil demeurera saisi de l'affaire pendant une période de deux mois, au cas où les parties éprouveraient de la difficulté à mettre à exécution la décision arbitrale.

Le 27 mars 2008.

Dan Butler
Member
Chairperson of the Arbitration Board

Annexe A: Affaires convenues par les parties à l'arbitrage

(Les révisions apportées et les nouvelles dispositions sont indiquées en caractères **gras**)

Article 13

Élimination de la discrimination

13.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé(e) du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, **son incapacité mentale ou physique**, son sexe, son orientation sexuelle, ou son adhésion à l'AFPC ou son activité dans celui-ci.

13.02 L'AFPC et l'Employeur reconnaissent le droit de l'employé(e) de travailler dans un milieu à l'abri de toute forme de harcèlement. Les parties conviennent que le harcèlement ne sera pas tolérer dans le milieu de travail. Aux fins de la présente convention, le harcèlement, sexuel ou autre, et l'abus de pouvoir s'entendent au sens de la Politique de prévention du harcèlement de la Chambre des communes.

13.03 a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé sauf d'un commun accord.

13.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.

Article 20 Autres congés payés ou non payés

Renew except as follows:

Stipulations 20.03 à 20.08 – des modifications ont été apportées afin de tenir compte des stipulations 18.03 à 18.08 de la convention collective du groupe des Opérateurs de scanographe

20.10 Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un(e) conjoint(e)

Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé(e) d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent **ou d'un(e) conjoint(e)**. Un congé non payé peut être accordé à un employé(e) pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou sa mère **ou de son(a) conjoint(e)**, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

20.14 Congé pour accident au travail

Tout employé(e) bénéficie d'un congé payé pour accident au travail lorsqu'une réclamation a été présentée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a déterminé que l'employé(e) est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé(e),

ou

b) d'une maladie professionnelle ou d'une maladie subie au cours de son emploi,

si l'employé(e) convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent que l'employé(e) reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure ou maladie, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'invalidité pour laquelle l'employé(e) ou son agent a versé la prime.

20.20 Congé de bénévolat

a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq jours (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada :

b) Le congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

Article 24 Durée du travail et heures supplémentaires

Only the following elements were agreed:

24.09 L'employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze minutes chacune par journée de travail complète. Ces pauses sont accordées sous réserve des nécessités du service.

24.20 L'employeur prévoit une période de repos de quinze minutes chacune par chaque période de travail de trois (3) heures effectuée en heures supplémentaires. Cette pause est accordée sous réserve des nécessités du service.

Article 27 Indemnité de rappel au travail

27.01 Lorsque l'employé(e) est rappelé au travail

a) son jour de repos,

ou

b) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et que l'employé(e) retourne au travail, l'employé(e) a droit au plus élevé des montants suivants :

(i) **en vigueur à compter de la (date d'émission de la décision arbitrale)**, un minimum de **trois (3)** heures de rémunération calculées au **tarif et demi (1 ½)** pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.

ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées, à condition que la période de travail effectuée par l'employé(e) ne soit pas accolée à ses heures normales de travail.

Article 28 Primes de quart

28.01 Primes de quart

En vigueur à compter du (date outstanding), l'employé(e) touche une prime de quart de **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours des quarts lorsque quatre (4) heures ou plus sont normalement prévues entre 18h 30 et 6h.

28.02 Primes de quart

En vigueur à compter du (date outstanding), les employé(e)s reçoivent une prime supplémentaire de **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour le travail effectué au taux des heures normales le samedi et dimanche.

Article 43 Application de réajustement de la rémunération

supprimer 43.01 à 43.08 et remplacer avec:

43.01 Employé(s) bénéficiant d'une « protection salariale », voir l'annexe « A ».

43.02 Employé(e)s ne bénéficiant pas d'une « protection salariale », voir l'annexe « A-1 ».

Statut de la liste des postes en suspens

Article 44 Durée de la convention

44.01 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur le (date outstanding) et viennent à expiration le 20 avril 2008.

Appendix A Taux de rémunération

Conserver uniquement les échelles s'appliquant aux employés qui bénéficient d'une protection salariale. Les parties indiqueront quelles sont ces échelles; le Conseil d'arbitrage demeure saisi de cette question.

Les échelles salariales seront modifiées aux mêmes dates et selon le pourcentage convenu ou accordé à l'annexe A-1 – Taux de rémunération/échelle universelle.

Appendix B Vêtements

Renouveler sauf pour ce qui suit:

Appendix B-2 Service d'entretien

- au point 1. ajout de **(i) 1 chapeau d'hiver (pour tous les employés qui doivent travailler à l'extérieur)**
- au point 3. ajout de **(i)** à la liste

Annexe B-3 Service de messagers

- au point 2. ajout de **f) 1 chapeau d'hiver (pour tous les employés qui doivent travailler à l'extérieur)**

Annexe B-5 Service du transport

- au point 1. ajout de **(l) 1 chapeau d'hiver**
- au point 3. ajout de **(l)** à la liste
- 6. non réglé

Annexe B-8 Services des immeubles

- au point 1. ajout de **j) lunettes de protection et lunettes de protection sur ordonnance si requis, pour les serruriers devant effectuer des travaux de soudure.**
- au point 2, ajout de (f) et (j) sera ajouté au besoin.

Articles à être renouvelés

Article 7 Représentant(e)s des employé(e)s

Article 11 Utilisation des installations de l'employeur

Article 12 Congé payé ou non payé pour les affaires syndicales

Article 35 Santé et sécurité

Annexe C Protocole d'entente

Annexe H Lettre d'entente

Provisions retirées

Nouvel Article Prime de bilinguisme

Nouvel Article Départements