

Date: 20090223

Dossier: 425-HC-5

Référence: 2009 CRTFP 23



*Loi sur les relations de travail  
au Parlement*

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

CHAMBRE DES COMMUNES

requérante

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA,  
ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA,  
SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER,  
ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU SERVICE DE SÉCURITÉ DE LA CHAMBRE DES  
COMMUNES

défendeurs

Répertorié

*Chambre des communes c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
et al.*

Affaire concernant une demande de révision des certificats d'accréditation d'unités de  
négociation en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

#### MOTIFS DE DÉCISION

**Devant :** Georges Nadeau, vice-président

**Pour la requérante :** Stephen Bird, avocat

**Pour les défendeurs :** Dougald E. Brown (pour l'Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada), Andrew Raven (pour l'Alliance de la  
Fonction publique du Canada), David Migicovsky (pour le  
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du  
papier), Finn Makela et Claude Melançon (pour l'Association  
des employés du Service de sécurité de la Chambre des  
communes)

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
Le 1<sup>er</sup> et du 20 au 22 novembre 2006,  
du 9 au 11 et le 16 janvier, du 28 au 30 mai, du 4 au 7 juin, du 24 au 26 septembre,  
les 3, 11 et 12 et du 17 au 20 décembre 2007, et les 21 et 22 janvier et du 26 au  
28 février 2008. (Traduction de la CRTFP)

**I. Demande devant la Commission**

[1] Le 14 novembre 2005, la Chambre des communes (l'« employeur » ou la « Chambre des communes ») a présenté, en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (la « LRTP »), une demande de révision des ordonnances de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») ayant trait à l'accréditation de plusieurs unités de négociation et a demandé à la Commission de statuer qu'une seule unité de négociation regroupant l'ensemble des employés représentés serait habile à négocier collectivement.

[2] La structure actuelle des unités de négociation comporte sept unités de négociation : le Groupe des services de protection, représenté par l'Association des employés du Service de sécurité de la Chambre des communes (l'« AESS »), qui a été accréditée le 24 mars 1987; le Groupe des services techniques, représenté par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le « SCEP »), qui a été accrédité le 24 mars 1987; le Sous-groupe de la procédure et le Sous-groupe de l'analyse et de la référence (le « Groupe de la procédure »), représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC »), qui a été accrédité le 15 avril 1987; le Groupe des opérations, représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC »), qui a été accréditée le 8 mai 1987; le Sous-groupe des services postaux (le « Groupe des services postaux ») représenté par l'AFPC, qui a été accréditée le 13 septembre 1987; le Sous-groupe des comptes rendus et le Sous-groupe du traitement de texte (le « Groupe CCTT »), représenté par l'AFPC, qui a été accréditée le 13 septembre 1987; et les opérateurs de scanographe qui sont employés à la Direction des services de sécurité (le « Groupe des opérateurs de scanographe »), représentés par l'AFPC, groupe qui a été accrédité le 11 décembre 2003.

[3] L'employeur a allégué que la structure des unités de négociation était désuète, que la multiplicité des négociations et arbitrages compromettrait inévitablement l'intégrité du système de classification et les échelles de traitement, que les unités existantes nuisaient à la qualité des relations de travail, que les intérêts des différentes unités de négociation ne divergeaient plus et que la structure des unités de négociation causait un dédoublement et des coûts inutiles.

[4] Les agents négociateurs représentant les sept unités de négociation se sont opposés à la demande. Essentiellement, les agents négociateurs niaient que la structure était désuète et ont fait valoir que le tort inévitable qui serait causé au

système de classification et aux échelles de traitement était purement hypothétique et prématuré et n'était pas confirmé par la preuve, qu'il n'y avait aucune preuve montrant que la structure en place nuisait à de bonnes relations de travail, que la communauté d'intérêts distincte défendue par les différentes unités de négociation continuaient d'exister, comme le montre le contenu des conventions collectives, et que les dépenses engagées étaient nécessaires pour maintenir la stabilité des relations de travail dont bénéficiait la Chambre des communes depuis un certain nombre d'années.

[5] Le 16 décembre 2005, la Commission a ordonné à l'employeur de fournir une description plus complète ou précise de l'unité de négociation proposée. L'employeur a obtempéré et a envoyé, à la Commission, le 30 janvier 2006, une description de quatre pages de l'unité de négociation unique proposée à laquelle seraient inclus uniquement les employés représentés actuellement. La réponse des agents négociateurs était essentiellement que la description proposée excluait certains postes représentés et qu'il ne s'agissait pas d'une description adéquate d'une unité de négociation, en ce sens qu'elle était trop complexe et pratiquement incompréhensible. L'employeur a indiqué que le refus des agents négociateurs d'aider à élaborer une meilleure description invalidait leur réponse.

[6] Au début de l'audience le 24 septembre 2006, les parties m'ont demandé si la Commission se sentait obligée d'accepter ou de rejeter la description de l'unité proposée fournie par l'employeur. J'ai indiqué que la Commission pourrait, si elle jugeait qu'il convenait de le faire, modifier les unités de négociation comme bon lui semblerait et qu'elle n'était pas liée par la description de l'employeur. À la suite de cette décision, les parties ont demandé que les employés non représentés de la Chambre des communes reçoivent un avis leur indiquant que leurs intérêts risquaient d'être affectés par la décision rendue en réponse à la demande examinée ici. Le 6 novembre 2006, la Commission a fourni un tel avis aux employés leur accordant jusqu'au 17 novembre 2006 pour demander par écrit d'être entendu par la Commission. Une employée non représentée a demandé à être entendue et a fait une déclaration le 20 novembre 2006, au moment de la reprise de l'audience. Elle a affirmé être opposée à son inclusion à une unité de négociation et a accepté que l'employeur représente ses intérêts durant la procédure.

## **II. Résumé de la preuve**

[7] L'employeur a appelé 12 témoins et a présenté en preuve une quantité considérable de documents durant cette longue audience. La majeure partie de la preuve concernait la structure organisationnelle de la Chambre des communes, incluait des descriptions de travail de postes représentés et non représentés et décrivait les interactions des titulaires occupant ces postes, certaines de leurs conditions d'emploi et leurs environnements de travail et cheminement de carrière respectifs.

[8] Comme je l'expliquerai davantage dans les motifs de ma décision, la question primordiale et fondamentale sur laquelle il y a lieu de se pencher durant l'examen de la présente demande est celle de savoir si des changements considérables sont survenus à tel point que la structure existante des unités de négociation à la Chambre des communes est insatisfaisante et nécessite une révision. Même si je n'inclus ici, aux fins de la communication de ma décision, que la preuve et les arguments pertinents qui me permettent de faire cette détermination, il s'agit d'une très longue décision, longueur qui est nécessaire à mon avis pour présenter la preuve ou le manque de preuve qui m'a amené à la conclusion à laquelle je suis arrivé.

[9] Durant la procédure, les témoins et les avocats ont utilisé les termes « nouveau système de classification », « nouveau régime de classification », « programme de renouvellement de la classification », « nouveau plan d'évaluation », « nouveau plan d'évaluation des postes », « plan général d'évaluation des postes » et « plan général de classification » pour décrire ou désigner le même mécanisme, soit celui adopté par l'employeur et élaboré avec l'aide du Groupe Hay.

### **A. Pour l'employeur**

#### **1. Art St-Louis**

[10] M. St-Louis est directeur général, Services des immeubles, depuis août 1998 et il est responsable de la gestion des installations et du soutien à l'institution de la Chambre des communes.

[11] M. St-Louis a présenté, en tant que preuve, les sept conventions collectives (pièce E-2, onglets 1 à 7) de chacune des unités de négociation respectives, qui ont expiré entre le 31 mars et le 30 juin 2006, et un document daté du 1<sup>er</sup> avril 1986 du

Bureau de régie interne renfermant les définitions officielles approuvées des groupes et sous-groupes professionnels à la Chambre des communes (pièce E-2, onglet 8).

[12] M. St-Louis a soumis un organigramme donnant un aperçu de la structure des groupes professionnels à la Chambre des communes (pièce E-2, onglet 9) et un organigramme fournissant un aperçu du nombre des employés à la Chambre des communes dans les divers groupes représentés et du nombre des employés non représentés (pièce E-2, onglet 10). Il a également présenté les conditions d'emploi s'appliquant aux employés non représentés (pièce E-2, onglet 13) et les conditions d'emploi des employés non représentés du Groupe des services ménagers (pièce E-2, onglet 14).

[13] M. St-Louis a présenté un organigramme montrant les cinq secteurs de services relevant de la greffière (pièce E-1, onglet 2). Ces secteurs sont les suivants :

[Traduction]

- 1) Services de la Cité parlementaire, qui relèvent du sergent d'armes et qui incluent les Services de sécurité, le Service de la Tribune de la presse, les Opérations de stationnement, le Bureau de la planification architecturale à long terme et le Bureau du génie de la construction;
- 2) Bureau du légiste et conseiller parlementaire;
- 3) Services de la procédure, qui relèvent du sous-greffier et qui incluent la Direction des comités, les Services législatifs, le Service de la séance de la Chambre et la Direction des affaires internationales et interparlementaires;
- 4) Services corporatifs, qui relèvent d'un directeur général et qui incluent la Direction générale des services financiers et des ressources humaines, dont font partie les Services de restauration, les Services de la santé, de la sécurité et de l'environnement, la Direction des opérations de gestion financière, la Direction de la planification des politiques et des finances, la Direction des ressources humaines, le Programme de la gestion de l'information sur les ressources et la Direction de la planification, des communications et de la revue;
- 5) Services de l'information, qui relèvent du dirigeant principal de l'information et du directeur exécutif et qui comprennent la Direction des publications parlementaires, le Service des opérations de la technologie de l'information, la Direction des finances, de l'administration et de la planification, les Services multimédias, le Service d'intégration des systèmes

et de développement d'applications et les Services des impressions.

[14] M. St-Louis a présenté un document intitulé [traduction] *Aperçu stratégique* (pièce E-1, onglet 3). Parmi les grandes initiatives (pièce E-1, onglet 3, page 5), il a souligné l'initiative visant à mettre en place une infrastructure technologique souple, ce qui aura un impact sur les services fournis par le dirigeant principal de l'information et le sergent d'armes. Il a noté également que l'amélioration de l'accès des députés à de l'information parlementaire aurait un effet sur certains employés.

[15] M. St-Louis s'est tourné vers l'organigramme représentant l'environnement de travail à la Chambre des communes et décrivant son mandat (pièce E-1, onglet 3, page 10). Il a indiqué que la Chambre des communes est structurée de façon à appuyer quatre secteurs d'activité correspondant aux travaux accomplis par les députés : caucus, Chambre, comités et circonscriptions.

[16] La majorité des employés, représentés et non représentés, accomplissent des fonctions à l'appui de ces secteurs d'activité. On trouve plusieurs types d'employés à la Chambre des communes : des employés engagés pour une période indéterminée, des employés à long terme travaillant plus de six mois, des employés à court terme travaillant moins de six mois, des employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI) qui travaillent plus de 700 heures, et des employés saisonniers non accrédités qui travaillent moins de 700 heures. Il y a un nombre considérable d'employés saisonniers. Le travail est fortement influencé par le nombre de jours que siège la Chambre des communes. On trouve des employés non représentés surtout dans le Groupe de l'administration et dans des postes de gestionnaire et de spécialiste, dans tous les groupes de travail. Tous les postes sont évalués au moyen d'un processus Hay modifié.

[17] M. St-Louis a présenté un document (pièce E-1, onglet 4) illustrant les parties des Services des immeubles qui relèvent de sa responsabilité. Parmi les défis liés à l'environnement (pièce E-1, onglet 4, page 4) auxquels font face les Services des immeubles, de nombreux employés ont été touchés par les importantes rénovations apportées et le renforcement de la sécurité. Il a décrit le cadre de fonctionnement des Services des immeubles et les relations fonctionnelles qui existent entre les différents services (pièce E-1, onglet 4, pages 5 et 6).

[18] M. St-Louis a présenté des organigrammes pour les Services des édifices parlementaires, les Services d'entretien et de manutention du matériel et les Services postaux, de distribution, de messagers et de transport. Il a présenté les descriptions de travail et a fait des observations sur les interactions entre les employés, le milieu de travail, les différences entre les employés représentés et non représentés et les unités organisationnelles qui font partie des Services de la Cité parlementaire (pièce E-1). Les employés représentés occupent des postes et exercent des métiers dits de col bleu et sont membres du Groupe des opérations, à l'exception des employés aux Services postaux, qui font partie du Groupe des services postaux. Dans ces secteurs, les postes de supervision, de coordination, administratifs et de soutien administratif sont occupés par des employés non représentés. La mobilité professionnelle y est généralement limitée, bien qu'il y ait quelques préposés à l'entretien qui sont devenus des agents de sécurité, des chauffeurs ou des gestionnaires de projet. Il note que des mesures d'adaptation ont été prises pour des raisons médicales.

[19] M. St-Louis a attiré l'attention sur la définition du Bureau de régie interne que l'on trouve dans le document intitulé [traduction] *Aperçu stratégique* (pièce E-1, onglet 3, page 4) et a indiqué que le Bureau de régie interne est l'organe décisionnel de l'employeur.

[20] M. St-Louis a fourni un exemple de l'intégration des divers services. Le déplacement d'un article d'un endroit à un autre fait intervenir des employés appartenant à différentes unités de négociation, en fonction de l'endroit où ils travaillent.

[21] M. St-Louis a soumis un organigramme montrant des activités techniques similaires accomplies par différentes unités de négociation (pièce 1, onglet 40). Il a attiré l'attention sur les personnes qui accomplissent des fonctions de scanographie et a noté que les scanographes (l'équipement) étaient comparables à ceux utilisés dans les aéroports et a précisé que la même formation était dispensée à chacun des trois groupes d'employés accomplissant de telles fonctions de balayage. Il a noté aussi que des fonctions d'expédition et de gestion des stocks étaient accomplies par un certain nombre de groupes. Il a parlé de la fusion des postes de commis à la papeterie et de commis au comptoir en un poste de commis au comptoir postal dans le Groupe des services postaux.

[22] M. St-Louis a témoigné que l'équipe technique responsable de l'installation des ordinateurs faisait initialement partie des Services de sécurité et qu'à l'origine les employés en question étaient non représentés; mais ils sont devenus des employés représentés pendant qu'ils étaient encore aux Services de sécurité. Ils ont été transférés récemment à la Direction des services de l'information et sont représentés par le SCEP.

[23] M. St-Louis a témoigné que la direction est en train de déménager le traitement du courrier d'arrivée des installations du chemin Belfast aux Services de sécurité. Le Groupe des opérateurs de scanographe aux Services de sécurité sera appelé à travailler avec les opérateurs de scanographe au Sénat. M. St-Louis a également témoigné qu'on passait en revue la livraison des produits imprimés pour trouver des façons plus efficaces d'assurer le service.

[24] M. St-Louis a témoigné que, dans la mesure où il s'en souvenait, c'était en 1982 qu'avait commencé le processus d'établissement d'un cadre des relations de travail sous la direction d'Art Silverman. Le cadre législatif avait été adopté par la Chambre des communes. Une partie de la législation n'a pas encore été proclamée. Les définitions des unités de négociation ont été empruntées des définitions de groupe utilisées par le Conseil du Trésor et ont été adaptées aux besoins de la Chambre des communes.

[25] M. St-Louis a indiqué que les chefs des différents services sont équivalents à des sous-ministres et qu'au fil des ans, la structure à la Chambre des communes a évolué. La décision de procéder à un renouvellement de la classification visait à assurer une plus grande parité salariale. La rémunération devait être basée sur des compétences, par opposition à des tâches. Tous les postes ont été évalués selon le nouveau système, jusqu'au niveau EX-4.

[26] M. St-Louis a indiqué qu'il n'a pas utilisé les définitions de groupe et de sous-groupe contenues dans le document intitulé [traduction] *Définitions de groupe* (pièce 2, onglet 8), mais que le document demeurait valide, puisque le Bureau de régie interne l'avait laissé tel quel.

[27] M. St-Louis a présenté la *Charte du Programme de renouvellement de la classification* (pièce 1, onglet 39), qui avait été fournie aux gestionnaires pour leur décrire le Programme de renouvellement de la classification.



[28] M. St-Louis a témoigné qu'il représentait l'ensemble des Services de la Cité parlementaire au Comité de consultation patronal-syndical (CCPS). Depuis 1998, le CCPS incluait des représentants de tous les agents négociateurs et de tous les services. Toutefois, il ne s'était pas réuni depuis au moins deux ans. Des discussions syndicales-patronales se tiennent aux réunions des CCPS locaux et du Comité de santé et de sécurité au travail. Il a déclaré, dans son témoignage, que les questions ayant trait à son secteur étaient réglées au CCPS au niveau local.

[29] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'IPFPC, M. St-Louis a confirmé que la Chambre des communes emploie 1 700 personnes, qui accomplissent une grande variété de fonctions, et que leurs postes sont classifiés dans un certain nombre de groupes professionnels différents. Il n'avait pas connaissance d'un plan visant à éliminer les groupes professionnels. Le Bureau de la régie interne a le pouvoir de définir des groupes et l'a fait en 1986. Il a réitéré que le document décrivant ces groupes (pièce 2, onglet 8) est toujours en vigueur aujourd'hui.

[30] M. St-Louis a été questionné à propos de la définition du Sous-groupe de l'analyse et de la référence. Il a confirmé que la définition du groupe n'avait pas été modifiée et qu'on s'était inspiré de ce qui existait dans la fonction publique. Il a admis qu'il n'avait pas connaissance de l'existence d'un groupe comparable, dans la fonction publique, au Sous-groupe de la procédure.

[31] M. St-Louis a confirmé que le certificat d'accréditation de l'unité de négociation émis par la Commission en septembre 1987 pour le Sous-groupe des comptes rendus et le Sous-groupe du traitement de textes avait fait référence aux définitions de groupe qui se trouvaient dans le document intitulé [traduction] *Définitions de groupe* (pièce 1, onglet 8). On consulte les définitions de groupe pour déterminer à quel groupe appartient un employé. M. St-Louis a témoigné que le document intitulé [traduction] *Structure des groupes professionnels à la Chambre des Communes* (pièce 1, onglet 9) avait été publié dans le contexte du Programme de renouvellement de la classification. On lui avait expliqué que le document renfermait les unités de négociation visées par les certificats. En anglais, on avait décidé d'utiliser la nouvelle abréviation « RPG » pour désigner l'unité de négociation composée du Sous-groupe des comptes rendus et du Sous-groupe du traitement de texte (« Groupe CCTT »).

[32] M. St-Louis a confirmé que chacun des cinq secteurs d'activité définis dans le document intitulé [traduction] *Aperçu stratégique* (pièce E-1, onglet 3) est distinct sur le plan fonctionnel et dirigé par un gestionnaire principal qui relève de la greffière de la Chambre des communes. Le rôle des Services de la procédure consiste principalement à fournir des conseils aux députés.

[33] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat du SCEP, M. St-Louis a admis qu'il est important de faire participer les agents négociateurs au processus de renouvellement de la classification. Il a indiqué qu'à aucun moment où il était présent, l'employeur avait fait part de son intention de soumettre une demande de fusion d'unités de négociation. M. St-Louis a également confirmé que Louis Bard avait envoyé des lettres (pièce SCEP-1) à au moins deux des unités de négociation au sujet de la question de la structure des unités de négociation. M. Bard était coprésident du comité spécial surveillant le Programme de renouvellement de la classification.

[34] M. St-Louis a confirmé que la définition du Groupe des services techniques qui faisait partie des définitions de groupe (pièce 2, onglet 8) était utilisée pour décider si un poste appartenait à ce groupe. L'évaluation des postes s'est faite à l'aide du plan de classification modifié de Hay. Nonobstant le plan de classification, la Chambre des communes continuait d'utiliser les définitions de groupe.

[35] M. St-Louis a indiqué qu'il avait fait partie de l'équipe de négociation de l'employeur constituée pour le Groupe des opérations. Il a confirmé que les agents de négociation avaient accepté volontairement la même augmentation économique et que l'intégrité de l'échelle de traitement n'avait pas été compromise. Il ne se rappelait pas si la parité salariale avait été soulevée à la table de négociation.

[36] M. St-Louis a confirmé que l'on ne trouve pas, dans la convention collective du Groupe des opérations, les dispositions qui apparaissent sous la rubrique *Formation* de la convention collective du Groupe des services techniques (pièce E-2, onglet 5, clause 14.3). Comparant les descriptions de travail d'un greffier à la procédure à celles d'un coordonnateur des événements, M. St-Louis a reconnu que même si les connaissances qu'il faut posséder avaient été cotées au même niveau, les titulaires occupant ces postes n'étaient pas interchangeables, puisque l'ensemble des compétences qu'ils doivent posséder pour remplir les fonctions de leurs postes respectifs diffère.

[37] M. St-Louis a confirmé que la moitié des employés à la Chambre des communes n'étaient pas représentés et que leurs postes étaient évalués à l'aide du même plan d'évaluation. Les employés non représentés avaient été informés qu'ils recevraient l'augmentation économique une fois que les négociations avec les agents négociateurs seraient terminées. Les employés non représentés étaient assujettis à des conditions d'emploi précises.

[38] M. St-Louis a confirmé que tous les membres du Groupe des services techniques relevaient de deux directeurs, à savoir Marc Bourgeois et Elaine Digger, qui rendaient compte à M. Bard, directeur exécutif des Services de l'information (pièce E-1, onglet 2). Tous les employés non représentés faisaient partie du Groupe de l'administration, du Groupe du soutien administratif ou du Groupe de la direction. Il a ajouté que les employés assurant les services ménagers n'étaient pas représentés non plus.

[39] M. St-Louis a confirmé qu'il y avait peu de mouvements des employés vers le Groupe des services techniques ou à partir de celui-ci. L'ensemble des compétences exigées et le besoin d'accréditation y limitaient les mouvements. Des employés y avaient été mutés à la suite de la présentation par un agent négociateur d'une demande en vertu de la législation, après qu'un groupe de quatre employés avaient été traités comme des employés non représentés par l'employeur. M. St-Louis a convenu qu'il ne s'agissait pas d'un exemple de mobilité.

[40] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AESS, M. St-Louis a indiqué que la liaison entre les Services de la Cité parlementaire et les Services de sécurité se fait principalement au niveau du chef de veille. La coordination des services de transport se fait au niveau opérationnel, par le biais de communications avec le Centre des opérations des Services de sécurité. Aucune des personnes de son secteur de services ne donne des ordres aux forces de sécurité sur place.

[41] M. St-Louis a confirmé que les constables ont le mandat de protéger la Colline. Ils exercent leur pouvoir strictement à la Chambre des communes et dans d'autres édifices, quand des comités de la Chambre des communes utilisent d'autres installations. Seuls les membres des Services de sécurité ont le pouvoir de placer une personne en détention ou de porter des armes.

[42] Lorsqu'on l'a interrogé sur la liste des activités techniques similaires, (pièce E-1, onglet 40), M. St-Louis a indiqué qu'il avait dressé la liste en se fondant sur ses

observations personnelles, son opinion et son expérience. Il a corrigé l'information à la première ligne et a reconnu que l'AFPC était l'agent négociateur pour les postes d'opérateur de scanographe. Lorsqu'on lui a dit que le poste de quartier-maître ne faisait pas partie du Groupe des services de protection, M. St-Louis a reconnu qu'il n'avait pas vérifié et qu'il n'était pas familier avec les opérations internes des Services de sécurité. Il a indiqué que la liste qu'il avait dressée ne renfermait pas des postes identiques, mais des postes similaires. Il a reconnu que l'information sur laquelle il s'était fondé pour créer son document n'était peut-être pas à jour.

[43] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AFPC, M. St-Louis a confirmé que la structure des groupes professionnels (pièce 2, onglet 8) adoptée en 1986 n'avait pas été négociée avec les agents négociateurs. Le système de classification qui existait avant le nouveau plan général avait été en vigueur depuis 1991 et renfermait 13 normes de classification différentes.

[44] M. St-Louis a indiqué que lorsqu'un poste devient vacant et qu'un nouveau titulaire doit y être nommé, on examine la description de travail et un expert peut réévaluer la classification. Lorsqu'il y a une fusion de postes, le nouveau poste est évalué et la Direction des relations de travail détermine à quel groupe l'inclure. Dans ce contexte, la Direction des relations de travail assurerait la liaison avec les agents négociateurs, et on consulterait les gestionnaires. Lorsque de nouveaux postes sont créés, on suit un processus semblable. Il a également expliqué pourquoi les titulaires de certains des postes dans son secteur sont non représentés et font partie du Groupe de l'administration.

[45] Interrogé au sujet de l'assurance donnée aux agents négociateurs que l'adoption du nouveau plan de classification ne modifierait pas la structure des unités de négociation, M. St-Louis a indiqué qu'à la réunion du CCPS à laquelle il avait assisté, il avait eu l'impression que l'intention était de n'apporter aucun changement à la structure des unités de négociation. Il a ajouté que l'on y avait dit quelque chose voulant que l'on attende de voir ce qui se produirait à l'avenir.

[46] Durant le réexamen, M. St-Louis a confirmé que la réunion du CCPS à laquelle il faisait allusion s'était tenue le 19 janvier 2001, et le procès-verbal de cette réunion a été introduit en preuve (pièce E-3).

## **2. Lynn Guindon**

[47] Avant de prendre sa retraite, Mme Guindon était chef, Centre de services de la technologie de l'information (TI). Elle était responsable de la planification, de l'élaboration et de la prestation de formation en TI et du soutien au matériel et aux logiciels. Elle a occupé ce poste pendant 10 ans. Elle a participé aux deux dernières rondes de négociations ayant trait au Groupe des services techniques.

[48] Mme Guindon a présenté l'organigramme de la Direction générale des services de l'information (pièce E-4, onglet 2, page 3), qui relevait de la responsabilité du dirigeant principal de l'information. Elle a présenté un document donnant un aperçu de la mission des différents éléments de cette direction (pièce E-4, onglet 55).

[49] Les Services de l'information sont composés des éléments suivants : Service d'intégration des systèmes et de développement d'applications, Service des opérations de la technologie de l'information, Services multimédias et planification des activités des SI, Services des impressions, Finances, administration et planification et Direction des publications parlementaires. Mme Guindon a présenté des organigrammes et des descriptions de travail, a parlé des interactions entre les employés, de l'environnement de travail et des différences entre les employés représentés et non représentés et a fait d'autres observations au sujet des différentes unités au sein de la Direction générale des services de l'information (pièce E-4).

[50] La Section des services d'intégration des systèmes et de développement d'applications est responsable du développement et de la maintenance de systèmes d'information. Elle élabore une politique sur la gestion de l'information et aide la direction à planifier et à administrer stratégiquement la TI. Aucun des employés dans ce secteur n'est représenté.

[51] La Section des opérations de la technologie de l'information comprend plusieurs unités : Gestion de projets de TI, Gestion des réseaux et opérations et Centre de services de la TI. On trouve des postes représentés au Centre de services de la TI, et ces postes font partie du Groupe des services techniques. Aucun des autres postes à la Section des opérations de la TI n'est représenté.

[52] Les Services multimédias accomplissent des fonctions de développement et de soutien pour le site Web du Parlement et des fonctions de soutien à l'intranet et au réseau de télédiffusion de la Chambre des communes et du Sénat. Tandis que certains des employés dans ce secteur ne sont pas représentés, la plupart le sont par le SCEP.

[53] Les employés représentés au Centre de services de la TI sont le spécialiste en soutien de la TI et les membres du Groupe des services techniques, qui font partie de l'Unité des conseillers en bureautique et des services sur place (CBSP).

[54] Mme Guindon a témoigné que la définition du Sous-groupe de l'électronique (pièce 2, onglet 8, page 11) ne s'applique plus à l'Unité des CBSP, puisque les membres de celle-ci ne conçoivent plus et ne construisent plus des ordinateurs. Cette définition de sous-groupe était toujours valide dans le cas du Service de soutien des activités et du Service de radio-télédiffusion. La définition du Sous-groupe de la radiodiffusion était toujours valide, elle aussi.

[55] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat du SCEP, Mme Guindon a confirmé que l'employeur avait tenté de transférer les employés de l'Unité des CBSP à un groupe non représenté, mais que le SCEP s'était plaint à la Commission et avait obtenu gain de cause. L'employeur n'avait pas contesté la décision de la Commission. Tous les employés qui étaient membres du SCEP occupaient des postes techniques à la Direction des services de l'information.

[56] Mme Guindon a confirmé que la Direction générale des services de l'information était composée de différentes directions et que l'une de ces directions était le Service des opérations de technologie de l'information. Le SCEP était le seul syndicat à avoir des membres au Service des opérations de technologie de l'information. Ils faisaient tous partie de l'Unité des CBSP et étaient membres du Sous-groupe de l'électronique.

[57] Mme Guindon a confirmé que les Services multimédias étaient divisés en plusieurs sections : Service de radio-télédiffusion, Service de soutien INET et du réseau téléphonique du Parlement et Service de soutien des activités. On trouvait des membres du SCEP au sein des trois services, et aucun autre agent négociateur n'y représentait des employés. Tous les employés au Service de radio-télédiffusion sont membres du Sous-groupe de la radiodiffusion. Il n'y avait aucun membre du SCEP au Service d'intégration des systèmes et de développement d'applications, ni dans le Secteur de gestion des réseaux et opérations.

[58] Mme Guindon a confirmé qu'à l'unité du Centre de services de la TI, il y avait des employés non représentés et des employés représentés par le SCEP et que l'unité devait se conformer à deux séries de conditions d'emploi.

[59] Lorsqu'on l'a interrogée au sujet de la négociation collective, Mme Guidon a confirmé qu'elle avait fait partie de l'équipe de négociation collective de l'employeur. L'équipe incluait des représentants des différents secteurs de services, puisqu'il était important de connaître le point de vue de chaque secteur.

[60] Il était nécessaire pour elle et pour Mme Digger de faire partie de l'équipe de négociation. Mme Guidon ne savait pas que l'employeur avait exprimé des préoccupations selon lesquelles trop de temps était consacré aux négociations.

[61] On a interrogé Mme Guidon au sujet de sa description des interactions qu'avaient les employés dans le Sous-groupe de la radiodiffusion, qui étaient membres du Groupe des services techniques. Elle a reconnu que même s'ils avaient des interactions avec des employés représentés et non représentés dans le cadre de leur travail, cela ne signifiait pas qu'il y avait une intégration des activités. Ni a-t-elle suggéré que les compétences ou la scolarité étaient similaires pour les différents postes.

[62] En ce qui concernait la mobilité de carrière, Mme Guidon a confirmé que l'avancement professionnel consistait à être muté à des postes non représentés et non pas à d'autres unités de négociation.

[63] Lorsqu'on l'a questionnée au sujet des définitions de groupe (pièce E-4, onglet 17), Mme Guidon a répondu que le système d'évaluation des emplois était distinct des définitions de groupe. Tous les postes étaient évalués à l'aide du nouveau plan d'évaluation des postes. Le système d'évaluation n'avait rien à voir avec les définitions de groupe.

[64] Interrogée au sujet des dernières rondes de négociations collectives auxquelles elle avait participé, Mme Guidon a confirmé que les ententes avaient été conclues volontairement. On avait discuté assez longuement de l'emploi continu et des jours de repos. L'employeur avait voulu modifier les dispositions pour les faire correspondre à des dispositions contenues dans d'autres conventions collectives, mais le SCEP avait résisté. On prend en considération l'ancienneté dans le cadre du programme de formation.

[65] Mme Guidon a confirmé qu'en vertu du nouveau système d'évaluation des postes, tous les postes sont évalués à l'aide des mêmes facteurs neutres, même si les

attributs des postes peuvent varier. Le fait que les postes sont évalués au même niveau ne signifie pas qu'ils sont interchangeables. Les gestionnaires ne classifient pas les postes ou ne déterminent pas à quelle unité de négociation ils appartiennent. Les descriptions de travail sont envoyées à la Section de la classification, qui y applique les définitions de groupe.

[66] Mme Guindon a confirmé que durant les négociations, le SCEP n'avait pas formulé de revendications concernant la rotation des postes, les relations avec les clients, la relativité salariale, les congés de maternité, l'indemnité d'habillement ou le télétravail.

[67] En réponse à des questions posées par l'avocat de l'IPFPC, Mme Guindon a confirmé qu'il y avait eu de considérables changements à la Direction générale des services de l'information au cours des 20 dernières années. Elle a indiqué que la Chambre des communes avait réussi à créer un milieu de travail efficace et avait pu le faire grâce à la structure actuelle des unités de négociation. Elle a reconnu également qu'il y avait 500 employés à la Direction générale des services de l'information et qu'au cours des 20 dernières années, l'employeur avait mis en place un mécanisme pour recruter et maintenir en poste des employés dans le domaine de la haute technologie. Les concurrents sont la fonction publique et l'industrie de la haute technologie. La Chambre des communes avait mis en place un plan de cheminement de carrière, avait créé des possibilités de perfectionnement et faisait des efforts pour s'assurer que l'emploi qu'il offrait était attrayant.

[68] Mme Guindon a confirmé que les problèmes qui survenaient dans le secteur de la TI étaient résolus au niveau local. Il s'agissait d'une approche judicieuse, puisque la direction connaissait à la fois les employés et les enjeux. Le fait d'inclure une personne au courant de la situation dans le secteur ajoutait une dimension utile au processus de négociation. Elle avait consacré moins de 15 jours à chaque ronde de négociations collectives à laquelle elle participait et avait pu satisfaire à cette responsabilité à laquelle elle devait accorder une partie de son temps.

[69] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AFPC, Mme Guindon a confirmé qu'elle n'avait pas participé aux négociations avec l'AFPC. Quelqu'un aux Services corporatifs avait été chargé d'effectuer une analyse et une recherche concernant les taux salariaux, et les données obtenues avaient été communiquées à



l'équipe de l'employeur durant chaque ronde. Normalement, l'employeur mettait sur pied une équipe de cinq personnes aux fins des négociations.

[70] En ce qui concerne les Services de sécurité et les Services de la TI, Mme Guindon a confirmé qu'il n'y avait eu aucun mouvement de personnes entre les unités de négociation pendant les 10 ans où elle avait travaillé dans le secteur de la TI.

[71] Durant le réexamen, on a demandé à Mme Guindon d'indiquer le type de questions que le SCEP avait soulevé au niveau local. Elle s'est rappelée qu'on lui avait parlé du manque de travail d'équipe au sein du groupe.

### **3. Brent William Schwieg**

[72] Le prochain témoin de l'employeur était le directeur intérim des Services de sécurité, M. Schwieg. L'employeur a demandé que la preuve substantielle ayant trait aux Services de sécurité produite en l'espèce soit scellée car elle risquait d'inclure de l'information qui pourrait être utilisée pour porter atteinte à la sécurité de la Chambre des communes. J'ai demandé à la Commission d'accéder à cette demande.

[73] M. Schwieg a témoigné que son poste d'attache était celui de sous-directeur des Services de sécurité et qu'il avait occupé ce poste pendant cinq ans. À titre de sous-directeur, il était le deuxième plus haut responsable et travaillait de concert avec le directeur pour définir l'orientation stratégique générale des Services de sécurité. Dans le poste de directeur qu'il occupe par intérim, il rend compte directement au sergent d'armes et joue un rôle accru dans la formulation des directives de sécurité. Il assure la supervision des 300 employés qui travaillent aux Services de sécurité.

[74] M. Schwieg a présenté l'organigramme des Services de sécurité (pièce E-5, onglet 2). Le Service a deux grandes composantes, dont une relève du sous-directeur et englobe essentiellement des fonctions administratives et de soutien, et une autre relève du chef, Opérations de sécurité, et s'occupe des opérations quotidiennes des services de sécurité. Les employés qui occupent les postes de sergent, de corporal et de constable sont représentés et travaillent dans le secteur des Opérations de sécurité et au Centre de communication, sous la direction du sous-directeur. Tous les autres postes, y compris celui de chef de veille et les postes administratifs et de soutien, sont non représentés.

[75] La responsabilité des Services de sécurité est de fournir un environnement sûr et sécuritaire à la Chambre des communes pour les députés, les dignitaires, les employés et les 1,3 million de visiteurs qui s'y rendent chaque année. Les Services de sécurité accomplissent trois grandes fonctions, à savoir faciliter et contrôler l'accès, protéger les vies et les biens et remplir un rôle cérémonial pour la Chambre des communes en sa qualité d'institution.

[76] En ce qui concerne la fonction consistant à faciliter et à contrôler l'accès, M. Schweg a indiqué que des postes stratégiques ont été établis un peu partout dans les édifices parlementaires pour faire en sorte que les personnes qui s'y présentent soient évaluées et qu'on leur fournisse un accès. Le personnel de sécurité est affecté principalement aux endroits où les députés accomplissent leurs activités. Dans certaines des installations satellites, on fait appel à des fournisseurs de services plutôt qu'à des membres du personnel de sécurité. M. Schweg a précisé qu'à un point typique de contrôle de l'accès, il y a un ou plusieurs gendarmes et un scanographe. Dans certains cas, les points d'accès sont ouverts 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine. Il y a également des points d'accès pour les marchandises, où des gendarmes sont également de service.

[77] En ce qui concerne la protection des vies et des biens, M. Schweg a indiqué que les gendarmes accomplissent une variété de tâches et peuvent être appelés, par exemple, à prodiguer des premiers soins, à assurer de la réanimation cardio-pulmonaire et à utiliser un défibrillateur, à intervenir en réponse à un problème de santé et à assurer de la surveillance afin de repérer tout comportement suspect comme un accès non autorisé ou du vol. Ils ont recours à de la force au besoin pour dissuader ou maîtriser une personne. Il y a une unité spécialisée dont les membres suivent une formation sur l'utilisation d'armes à feu. Des gendarmes effectuent des patrouilles pour assurer de la surveillance et repérer les dangers potentiels, pour faciliter le mouvement des personnes et pour aider les gens à arriver à leur destination.

[78] En ce qui regarde les fonctions cérémoniales, M. Schweg a indiqué que les gendarmes portent l'uniforme et sont tenus d'assurer le respect des traditions de la Chambre des communes. Il incombe aux gendarmes de se déplacer en se conformant à des mouvements réglementaires de base précis, de saluer le Premier ministre et de participer à des cérémonies telles que le Changement de la page et le Défilé du président.

[79] M. Schwieg a montré où se trouvent, dans l'organigramme (pièce E-5, onglet 2a), les postes de chef de veille qui relèvent du directeur des Opérations. Il s'agit de postes non représentés dont les titulaires supervisent le travail d'employés qui portent l'uniforme. Chaque poste représente une fonction de sécurité. Il a décrit les diverses responsabilités associées à chaque chef de veille et aux employés en uniforme qui relèvent de lui et qui incluent la protection du Premier ministre, le contrôle de l'accès à des édifices précis et la tenue d'enquêtes sur des employés. Lorsqu'une situation donnée suscite une préoccupation relevant du domaine des relations de travail, la question est transmise à un niveau plus élevé, soit celui de chef de veille. M. Schwieg a ajouté que des employés peuvent être ciblés dans le cadre d'activités clandestines de collecte de renseignements de sécurité.

[80] M. Schwieg a témoigné qu'un chef de veille était responsable de la fonction de balayage aux fins d'accès accomplie par les employés qui sont membres du Groupe des opérateurs de scanographe et qui travaillent dans les sept édifices de la Cité parlementaire. Le balayage de biens aux installations du chemin Belfast ne fait pas intervenir les Services de sécurité, à l'exception d'un chef de veille, qui fournit des conseils et un soutien à l'occasion. Les employés qui assurent le balayage de biens ne sont pas membres du Groupe des opérateurs de scanographe.

[81] M. Schwieg a témoigné que la description de travail des gendarmes (pièce E-5, onglet 3) est exacte. Il a décrit les responsabilités des gendarmes. Pour ce qui est du balayage des personnes qui entrent dans un édifice, il a indiqué qu'ordinairement, les gendarmes ne s'en chargent pas, même s'ils ont suivi une formation et peuvent accomplir cette fonction lorsque les circonstances l'exigent. Les gendarmes sont des fonctionnaires publics en vertu du *Code criminel* et sont autorisés à porter des armes et à utiliser de la force. Ils procèdent à des arrestations en tant que citoyens et non pas en tant qu'agents de la paix.

[82] M. Schwieg a témoigné que la description de travail des caporaux (pièce E-5, onglet 5) était exacte et a précisé que les titulaires de ces postes étaient représentés par l'AESS. Ils supervisent la prestation des services de sécurité en dirigeant de petites équipes de gendarmes. Ils assurent également la supervision fonctionnelle des opérateurs de scanographe. Les caporaux sont sélectionnés dans les rangs des gendarmes, où ils acquièrent l'expérience nécessaire.

[83] M. Schwieg a indiqué que la description de travail des sergents (pièce E-5, onglet 6) était exacte. Il a indiqué que tous les postes de sergent étaient représentés par l'AESS. Les sergents supervisent les corporaux et le superviseur des opérateurs de scanographe dans le contexte de la prestation des services de sécurité.

[84] M. Schwieg a présenté l'organigramme des Opérations de stationnement (pièce E-5, onglet 18). Il a indiqué que les Opérations de stationnement ne rendent pas compte par l'intermédiaire du directeur de la Sécurité, mais relèvent directement du sergent d'armes. Ce service est distinct des Services de sécurité. Il a présenté les descriptions de travail des corporaux et celui de gendarme aux Opérations de stationnement (pièce E-5). Ils sont tous membres de l'AESS.

[85] M. Schwieg a témoigné qu'on s'attend à ce que les gendarmes et sergents possèdent deux catégories de compétences : des compétences de base et des compétences techniques. Il a précisé que les compétences de base incluent de l'entregent, un raisonnement analytique, des habiletés de rédaction et l'aptitude à apprendre à gérer le changement. Il a ajouté que les compétences techniques requises pour accomplir les fonctions rattachées au poste sont regroupées sous trois thèmes techniques. Il a soumis un document intitulé [traduction] *Compétences liées aux Services de sécurité à la Chambre des communes* (pièce E-5, onglet 25) et a décrit les rubriques apparaissant à chaque page. Il a indiqué qu'il s'agissait des normes utilisées pour recruter, promouvoir et former des employés aux Services de sécurité et pour mesurer leur rendement et a ajouté qu'elles s'appliquaient à tous les postes sous la responsabilité du sous-directeur et à tous les postes du côté droit de l'organigramme (pièce E-5 onglet 2a), y compris à ceux dans le Groupe des opérateurs de scanographe. Il a présenté une page additionnelle intitulée [traduction] *Scanographie aux fins de détection et de prévention* (pièce E-5, onglet 26), qui a été ajoutée au document décrivant les compétences liées aux Services de sécurité. Il a indiqué aussi, en présentant un document intitulé [traduction] *Évaluation des employés* (pièce E-5, onglet 25, page 17), qu'une nouvelle compétence remplaçait trois compétences décrites dans le document susmentionné (pièce E-5, onglet 25, pages 7, 8 et 9).

[86] M. Schwieg a présenté un document intitulé [traduction] *Grille des compétences associées aux Services de sécurité à la Chambre des communes* (pièce E-5, onglet 27), qui montre les liens entre les diverses compétences et les postes précis aux Services de sécurité. Les compétences de base qui figurent dans la grille font partie des postes

d'opérateurs de scanographe et ce fait devrait être noté dans la grille, mais il ne l'est pas. Il a indiqué que les opérateurs de scanographe ne font pas partie de l'unité du personnel portant l'uniforme ou de l'unité de protection, mais qu'il faut subir un examen médical et obtenir une attestation de sécurité avant de pouvoir être nommé à un poste d'opérateur de scanographe. Les gendarmes doivent obtenir une attestation de compétence en réanimation cardio-pulmonaire (RCR) et en premiers soins, exigences qui font partie des compétences sous la rubrique [traduction] *Protection des vies et des biens* (pièce E-5, onglet 25, page 12). Il a présenté une annonce de possibilité d'emploi en tant d'opérateur de scanographe (pièce E-5, onglet 10). Les compétences de base sont identiques pour un opérateur de scanographe et un gendarme. Certaines des conditions préalables sont différentes, et il a soumis un document donnant un aperçu des conditions préalables définies pour les deux postes (pièce E-5, onglet 12).

[87] M. Schweg a présenté des données ayant trait au personnel (pièce E-5, onglet 8) provenant du système PeopleSoft et d'un système manuel. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi les opérateurs de scanographe avaient moins de 15 ans de service, M. Schweg a indiqué qu'auparavant c'était des étudiants et des entrepreneurs qui remplissaient les fonctions de scanographie, mais qu'à cause des événements du 11 septembre, on avait décidé de confier le service à des employés à la Chambre des communes.

[88] M. Schweg a témoigné que les gendarmes sont de service 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Ils travaillent une variété de quarts dont la majorité sont d'une durée de 7 heures et de 11 heures. Ils travaillent des heures supplémentaires, et les rappels au travail sont peu fréquents. Les opérateurs de scanographe travaillent par quarts et sont de service de 7 h à 20 h. Il a indiqué qu'ils travaillent des heures supplémentaires, mais il ne savait pas s'ils peuvent être rappelés au travail.

[89] M. Schweg a indiqué qu'à part la formation obligatoire, en moyenne, les gendarmes suivent une formation technique de quatre jours pour apprendre les premiers soins, la RCR, les techniques de recours à la force, l'oxygénothérapie et la défibrillation. Une partie de la formation est assurée par des membres du personnel à la Chambre des communes, tandis qu'une autre partie est assurée à contrat. Les opérateurs de scanographe suivent un cours initial de trois jours sur l'utilisation des scanographes. Leurs compétences sont maintenues au moyen de formation en cours d'emploi et de simulations.

[90] M. Schwieg a témoigné qu'on envisage régulièrement la promotion d'opérateurs de scanographe à des postes de gendarme. Actuellement, sur les 20 places au programme de formation des gendarmes, 9 sont occupés par des opérateurs de scanographe. Il y a actuellement 44 postes d'opérateurs de scanographe à la Chambre des communes. Des personnes d'autres secteurs participent également à ce programme de formation.

[91] M. Schwieg a indiqué que de temps à autre, les Services de sécurité accueillent des employés qui viennent d'autres secteurs et qui sont visés par des mesures d'adaptation. Typiquement, il s'agit d'employés qui ne peuvent travailler des quarts ou qui ne répondent pas à d'autres normes, comme les exigences en matière de condition physique. La composante administrative de l'organisation se charge d'élaborer des solutions en matière d'adaptation. Des arrangements isolés ont été pris pour permettre à des gendarmes d'occuper des postes d'opérateur de scanographe.

[92] M. Schwieg a précisé qu'il participe aux consultations avec l'AESS. Dans ce contexte, on discute typiquement de questions comme les nouvelles initiatives de programme, les questions liées aux employés, les griefs potentiels, la prise éventuelle de mesures disciplinaires et l'interprétation de la convention collective. Il a ajouté qu'on se penchait également sur des questions qui intéressent le Groupe des services de protection dans son ensemble. On consulte aussi l'AFPC, qui représente le Groupe des opérateurs de scanographe, mais pas dans la même mesure. Cette consultation a été déléguée au chef de veille, qui est responsable de l'unité des opérateurs de scanographe. Il a ajouté que peu de questions non résolues avaient été portées à son attention.

[93] Lorsqu'on l'a interrogé sur les interactions et l'intégration entre les opérateurs de scanographe et les gendarmes, M. Schwieg a répondu que les opérateurs de scanographe et les gendarmes travaillent à proximité les uns des autres. Les gendarmes sont affectés à leur poste pour faciliter et contrôler l'accès aux édifices. Les opérateurs de scanographe aident à l'exécution de ces fonctions en procédant au balayage nécessaire de sorte à permettre cet accès. Lorsqu'on lui a demandé si les deux groupes faisaient la même chose, M. Schwieg a indiqué que les opérateurs de scanographe procèdent à un balayage et que les gendarmes facilitent l'accès. À l'occasion, lorsqu'il y a un manque d'opérateurs de scanographe, les gendarmes procéderont à un balayage manuel.

[94] Lorsqu'on lui a posé des questions sur les interactions avec d'autres groupes, M. Schwieg a expliqué que les gendarmes ont des interactions avec le personnel d'entretien aux points d'entrée des marchandises et avec les employés qui coordonnent l'arrivée de celles-ci à ces endroits. Ils ont également des interactions avec le personnel technique qui procède au diagnostic des problèmes que présentent les systèmes et l'équipement et avec le personnel de restauration, afin de fournir un accès aux lieux.

[95] M. Schwieg a témoigné qu'il avait participé à des activités de négociations collectives aussi bien avec l'AESS qu'avec l'AFPC. Il a précisé qu'il avait participé à deux rondes de négociations avec le Groupe des opérateurs de scanographe. Durant la première ronde en 2004, on s'était concentré sur les heures de travail, les conditions d'emploi et les exigences ayant trait à l'équipement. À l'époque, la convention collective de l'AESS ainsi qu'un modèle principal de l'AFPC ont servi de modèles pour conclure la première convention. La deuxième ronde a eu lieu en 2006-2007. Durant cette deuxième ronde, les questions clés étaient les congés, les heures de travail, les indemnités de repas et les indemnités d'habillement.

[96] M. Schwieg a indiqué que les activités de surveillance clandestine nécessitent l'autorisation du directeur de la Sécurité. Le but de telles activités est de réunir de l'information de sécurité et des éléments de preuve dans le but de résoudre des problèmes de sécurité. Ce genre d'activité est très rare et la dernière fois qu'on y avait eu recours, à sa connaissance, était à la suite de vols de biens. Les questions hautement délicates du point de vue politique relèvent de la responsabilité du chef de veille responsable de l'unité des enquêtes.

[97] M. Schwieg a témoigné qu'au comptoir des sacs bleus à l'édifice du Centre, on conserve les articles qui ne peuvent être amenés sur les lieux, lesquels articles sont retournés aux visiteurs lorsqu'ils quittent. À ce poste sont affectés des opérateurs de scanographe, mais il se peut qu'à certains moments, un gendarme y fournisse un soutien. On y a également installé des gendarmes et sergents faisant l'objet de mesures d'adaptation à court terme.

[98] M. Schwieg a témoigné qu'une inspection annuelle de santé et de sécurité au travail est effectuée séparément avec chacun des agents négociateurs.

[99] M. Schwieg a expliqué que bien que le fait d'avoir à appliquer deux conventions collectives présente quelques défis, l'impact direct sur les opérations n'est pas significatif. Les défis étaient à caractère administratif. Certains articles des conventions collectives prévoient une administration différente des congés et des avantages sociaux. La consultation à assurer avec les dirigeants des deux syndicats sur les activités stratégiques à long terme peut causer des délais. L'ancienneté est définie différemment dans chaque unité et joue un rôle considérable dans le cadre de l'octroi des congés. Elle entre en jeu également dans les décisions concernant la dotation selon le mérite, dans le cas des membres de l'AESS.

[100] Se référant à la partie gauche de l'organigramme des Services de sécurité (pièce E-5, onglet 2a), M. Schwieg a indiqué que les titulaires des postes non représentés relevant du sous-directeur assurent un soutien aidant à l'exécution efficace des opérations.

[101] M. Schwieg a présenté la description de travail du superviseur des opérateurs de scanographe (pièce E-5, onglet 4) et a indiqué qu'il s'agit d'un poste non représenté qui relève du sergent de l'unité de scanographie, qui est membre de l'unité de négociation de l'AESS. Les horaires des superviseurs des opérateurs de scanographe sont similaires aux horaires de ces derniers.

[102] M. Schwieg a indiqué que l'agent de programme de l'Unité des applications fonctionnelles assure la liaison avec la Direction générale des services de l'information au sujet des questions liées à la technologie et avec le titulaire du poste représenté par l'unité de négociation du SCEP à la Division des services techniques.

[103] En ce qui concerne le transfert de personnel au sein des Services de sécurité, M. Schwieg a témoigné que le mouvement de personnel de postes relevant du sous-directeur à des postes relevant du chef, Opérations de sécurité, était très limité. Cependant, 70 à 80 p. 100 des personnes qui occupent des postes non représentés relevant du sous-directeur faisaient partie auparavant de l'unité de négociation de l'AESS.

[104] M. Schwieg a témoigné que l'on nomme également des employés représentés à des postes non représentés. Il a indiqué que les mêmes compétences de base font partie des postes représentés et non représentés et a ajouté que les employés du groupe non représenté ne doivent posséder que très peu de compétences techniques.



Les employés non représentés travaillent à des endroits distincts et sont généralement des employés qui ont de longs états de service.

[105] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AESS, M. Schwieg a confirmé qu'il avait participé à l'élaboration des compétences ayant trait aux Services de sécurité (pièce E-5, onglets 25 et 26), lesquelles avaient été adoptées en 2000. Les compétences de base énoncées dans la grille (pièce E-5, onglet 27) s'appliquaient à tous les postes, qu'ils soient représentés ou non. Les niveaux de compétence exigés variaient selon les gendarmes, les sergents et les caporaux. Les compétences de base établissaient les exigences minimales à satisfaire par les titulaires des postes de gendarme et d'opérateur de scanographe. On se fonde sur les compétences de base dans le cadre du recrutement, de la promotion, de la planification de la formation et de la gestion du rendement.

[106] M. Schwieg a indiqué que les opérateurs de scanographe ne sont pas tenus de posséder les compétences techniques faisant partie de la grille (pièce E-5, onglet 27). La compétence technique que doivent posséder les opérateurs de scanographe est qu'ils doivent pouvoir utiliser un scanographe aux fins de détection et de prévention. L'obtention d'une accréditation en opérations de scanographie est une condition préalable dans le contexte de la mesure de la compétence de scanographie aux fins de détection et de prévention (pièce E-5, onglet 26). Les gendarmes ne doivent pas obtenir cette accréditation. On l'obtient en suivant un cours de trois jours sur les appareils de radiographie et les détecteurs de métal à main et sur la fouille des effets personnels des particuliers.

[107] M. Schwieg a confirmé que les gendarmes doivent suivre un programme de formation de sept semaines. Cette formation s'articule autour de trois compétences techniques que doivent posséder les gendarmes et qui consistent à faciliter et à contrôler l'accès, à protéger les vies et les biens et à respecter les normes vestimentaires et cérémoniales. Il a également confirmé qu'il y a un plan d'intervention d'urgence (pièce AESS-1) et que le personnel chargé des interventions d'urgence est pratiquement composé entièrement de gendarmes et de sergents. En réponse à certaines urgences, on s'attend à ce que les opérateurs de scanographe signalent les incidents et aident à l'évacuation. On ne demande pas aux opérateurs de scanographe de tenter d'immobiliser une personne et ils ne suivent pas une formation sur la façon d'intervenir à la suite d'une explosion ou dans une urgence médicale.

[108] M. Schwieg a confirmé un certain nombre d'autres différences entre les postes de gendarme et d'opérateur de scanographe. Il a indiqué que les instructions relativement aux armes à impact données aux gendarmes portent sur l'usage de la matraque. Les gendarmes prennent également des mesures techniques de contre-ingérence pour s'assurer qu'il n'y a pas d'appareils d'écoute dans les installations utilisées par les caucus des partis politiques. Entre 50 et 55 p. 100 des gendarmes suivent une formation sur l'utilisation des armes à feu donnée par la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et ceux affectés aux Services de protection et des enquêtes portent des gilets pare-balles. Au moment de leur recrutement, les gendarmes doivent également réussir une évaluation de leur condition physique. Les opérateurs de scanographe ne subissent pas cette évaluation, n'utilisent pas une matraque ou des armes à feu et ne se livrent pas à des activités techniques de contre-ingérence. Ils ne portent pas de gilets pare-balles non plus.

[109] M. Schwieg a précisé que tous les gendarmes peuvent participer à des enquêtes préliminaires ayant pour cible des employés de la Chambre des communes, et à ce titre, recueillir de l'information et dresser des rapports préliminaires.

[110] M. Schwieg a confirmé que les gendarmes ont des rapports avec les médias et suivent une formation à cet égard. Cette formation n'est pas donnée aux opérateurs de scanographe. La compétence concernant la protection des vies et des biens se limite aux membres de l'unité de négociation de l'AESS.

[111] M. Schwieg a confirmé qu'outre le mouvement à travers les rangs, les cheminements de carrière des gendarmes aux Opérations de sécurité les amènent au secteur de l'administration de la sécurité. À part les neuf opérateurs de scanographe qui suivent actuellement la formation de gendarme, M. Schwieg n'était pas en mesure de fournir le nom d'un opérateur de scanographe qui était devenu gendarme. Les neuf opérateurs de scanographe avaient présenté une demande à un concours public pour devenir gendarmes. Il n'y a pas de processus interne permettant aux opérateurs de scanographe de devenir des gendarmes.

[112] En ce qui concerne la vérification préalable à l'emploi, M. Schwieg a confirmé que tous les employés à la Chambre des communes doivent satisfaire à la norme de fiabilité approfondie et que les gendarmes doivent également obtenir une cote de sécurité qui, il pense, est accordée par la GRC.

[113] En réponse à une question posée par l'avocat de l'AFPC, M. Schwieg a confirmé que les gendarmes suivent une formation sur les techniques de prise de notes sur les lieux d'un crime, sur l'intervention à la suite d'un infarctus, sur les fonctions d'escorte et sur les arrestations. Ils portent une ceinture spéciale et un gilet de protection. Les gendarmes suivent une formation sur l'utilisation des scanographes à main mais non pas sur l'équipement de radiologie.

[114] M. Schwieg a confirmé que les gendarmes peuvent participer à des enquêtes clandestines. Certains gendarmes suivent éventuellement une formation sur les techniques de surveillance et les opérations d'infiltrage. Ce genre d'activités ne fait pas partie du plan de formation régulier mais peut être accompli au besoin. Les gendarmes sont appelés à enquêter sur le comportement d'autres employés à la Chambre des communes. Dans le cadre de telles enquêtes, il se peut qu'il soit nécessaire de se livrer à des activités secrètes ou de mener des opérations clandestines ou encore d'utiliser des armes de poing. Il n'y a aucune restriction quant aux employés, représentés ou non représentés, au sujet desquels les gendarmes peuvent enquêter.

[115] M. Schwieg a confirmé que les opérateurs de scanographe suivent une séance d'orientation de quatre jours (pièce AESS-6) et un cours de trois jours sur l'équipement de radiographie (pièce AFPC-2).

[116] M. Schwieg a confirmé que sa participation à trois ou quatre séances de négociations dans le cadre de l'actuelle ronde de négociations collectives n'avait aucunement nui à la prestation des services. Il a indiqué qu'il était plus difficile de traiter avec deux unités de négociation et que l'administration des avantages sociaux présentait quelques inconvénients.

[117] En réponse à des questions posées par l'avocat du SCEP, M. Schwieg a confirmé que le système général de classification était presque terminé au moment de l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe en 2003. Il a indiqué qu'il y avait eu des interactions avec le Groupe des services techniques dans le contexte des diagnostics établis par ce groupe à l'égard de pièces d'équipement. Pour accomplir ce travail, il fallait posséder des ensembles de compétences précis.

[118] M. Schwieg a confirmé qu'on n'avait pas utilisé les documents indiquant les compétences requises aux Services de sécurité (pièce E-5, onglets 25 et 26) dans le cas

du Groupe des services techniques. Il a indiqué aussi qu'il n'y avait pas de mouvement d'employés entre les Services de sécurité et le Groupe des services techniques.

#### **4. André Gagnon**

[119] M. Gagnon, greffier adjoint, Service de la séance, a été appelé à témoigner. M. Gagnon occupe ce poste depuis mai 2005. Il a soumis son curriculum vitae (pièce E-7, onglet 1) qui décrit son expérience à la Chambre des communes depuis 1990.

[120] M. Gagnon a présenté l'organigramme des Services de la procédure dirigés par le sous-greffier (pièce E-7, onglet 2). Le mandat de cette organisation est de fournir un soutien aux députés et aux agents de la Chambre des communes, des comités et des associations parlementaires (pièce E-7, onglet 46). Elle inclut la Direction des affaires internationales et interparlementaires, qui inclut les unités des Associations parlementaires, des Échanges parlementaires et du Protocole et des événements, la Direction des comités, qui comprend les Comités et les Services législatifs, et le Service de la séance, qui comprend la Direction des journaux et la Direction des recherches pour le Bureau. Aux Services de la procédure, tous les postes de greffiers à la procédure sont des postes représentés qui font partie du Groupe de la procédure.

[121] M. Gagnon a présenté l'organigramme et les descriptions de travail des postes à la Direction des affaires internationales et interparlementaires (pièce E-7, onglet 8). Les greffiers à la procédure (pièce E-7, onglet 5) qui travaillent à cette direction planifient et organisent les échanges entre des députés au Parlement au Canada et des députés à l'étranger. La plupart de leurs interactions se font avec des employés non représentés répartis dans l'organisation. M. Gagnon a présenté les descriptions de travail des postes non représentés à la Direction (pièce E-7, onglets 9 à 11, 13 à 15 et 36), dont les titulaires accomplissent des fonctions administratives ou de soutien.

[122] M. Gagnon a présenté l'organigramme de la Direction des comités (pièce E-7, onglet 16) et a décrit le mandat de la direction et les diverses responsabilités remplies sous chaque greffier principal adjoint chargé respectivement des Services de liaison, des locaux et du soutien à l'unité de liaison, de la Gestion de l'information et des Services législatifs. Chaque greffier principal adjoint supervise des greffiers et des adjoints administratifs. Les postes d'adjoint administratif et d'adjoint de comité sont non représentés. Les messagers affectés aux comités font partie de l'unité de

négociation du Groupe des services postaux et collaborent étroitement avec les greffiers à la procédure.

[123] M. Gagnon a présenté l'organigramme du Service de la séance (pièce E-7, onglet 22) et a décrit les responsabilités de la Direction des journaux. Il a décrit le Programme des pages et a présenté la description de travail du poste de superviseur des pages, un poste non représenté qui relève d'un greffier à la procédure.

[124] M. Gagnon a décrit la Section de gestion de l'information, la Section des affaires émanant des députés et la Direction des recherches pour le Bureau et a présenté des descriptions de travail pour les postes non représentés dans ces sections.

[125] M. Gagnon a donné un aperçu des postes représentés au sein de l'organisation qui relèvent du sous-greffier. Les deux postes d'adjoint subalterne à la procédure et les six postes d'adjoint principal à la procédure à la Direction des journaux font partie de l'unité de négociation du Groupe des comptes rendus et du traitement de texte. Les greffiers à la procédure accompagnent les comités durant leurs déplacements. Leurs heures de travail correspondent aux travaux des comités et peuvent aller au-delà des heures de travail de ceux-ci. Un grand nombre des indexeurs sont devenus des greffiers à la procédure. Ces derniers ont une variété d'interactions avec un certain nombre de services différents, y compris les Services de sécurité, les Services des immeubles et les Services de restauration. Il a ajouté que depuis l'introduction du système informatisé de la gestion de l'information PRISME, l'échange d'information parmi les employés s'était traduit par une meilleure coordination du travail.

[126] M. Gagnon a témoigné que la formation continue avait été très importante pendant de nombreuses années. La formation est basée sur le profil des compétences. Il a présenté un document intitulé [traduction] *Principes relatifs à la structure de gestion des carrières des greffiers à la procédure de la Chambre des communes* (pièce E-8). La séance de formation initiale offerte au moment de l'entrée en fonction à ce poste dure deux semaines. Elle est suivie de nombreuses autres séances de formation dans le contexte de l'apprentissage continu. Il a noté que la scolarité requise dans le cas des greffiers à la procédure est assez différente de celle que l'on exige des personnes nommées aux postes administratifs.

[127] M. Gagnon a témoigné que la formation offerte aux employés non représentés était également basée sur le profil des compétences. Les personnes sont évaluées en

fonction de l'exigence relative aux compétences, et une formation leur est offerte en conséquence. On leur a offert de l'information sur la gestion des projets, la gestion des courriels, le travail d'équipe, les communications et la révision de textes.

[128] M. Gagnon a déclaré qu'il avait participé à deux rondes de négociations collectives ayant trait au Groupe de la procédure en 2003-2004 et en 2006. Il a donné un aperçu des différentes questions abordées et a noté que la première ronde avait coïncidé avec le renouvellement du système de classification et avait porté sur la transition à ce nouveau système, le programme de formation, l'administration des banques de congés, la durée de la convention collective, le versement d'une indemnité d'habillement et la question des situations difficiles auxquelles font face les greffiers à la procédure. La deuxième ronde portait sur l'administration des banques de congés, la définition de l'emploi continu, les modifications devant être apportées à cause des prestations de congé parental versées au Québec, la santé et la sécurité au travail, la durée de la convention collective et les situations difficiles auxquelles font face les greffiers à la procédure. En ce qui concernait ce dernier point, une lettre d'entente avait été signée afin de charger un comité syndical-patronal de trouver des façons d'aider les greffiers à la procédure à gérer les difficultés qui surviennent dans des situations tendues au sein des comités et de leur fournir des outils pour régler de telles situations, de façon positive. Les parties ont discuté de la possibilité d'inclure une clause « remorque » aux dispositions sur la rémunération.

[129] M. Gagnon a témoigné qu'il avait également participé à deux autres tribunes de discussion. Il a coprésidé le Comité d'examen des situations difficiles et a siégé au Comité de consultation mixte, qui se réunit entre les négociations pour discuter de questions d'intérêt. Ces questions d'intérêt incluent la formation à offrir aux greffiers à la procédure, les évaluations du rendement, la politique sur le verrouillage des portes, les postes occupés à des fins de perfectionnement, les évaluations des greffiers à la procédure effectuées par le Directeur des affaires internes du Sénat et l'affectation de greffiers à la procédure à des endroits dangereux.

[130] Interrogé sur l'utilisation des définitions dans le cas des Sous-groupes de l'analyse et de la référence et de la procédure (pièce E-7, onglet 7), M. Gagnon a indiqué qu'il avait utilisé les définitions au moment du renouvellement du système de classification et plus récemment, lorsqu'on a proposé une nouvelle définition de

groupe. Il a ajouté qu'au moment de la création d'un nouveau poste de soutien, on avait consulté les définitions des sous-groupes.

[131] M. Gagnon a indiqué que les définitions ne reflètent pas bien tous les postes au sein de l'unité de négociation. Par exemple, le poste de coordonnateur des pages, le poste des greffiers à la procédure affectés aux relations internationales et le poste de greffier à la procédure affecté à la formation ne sont pas inclus dans la définition des sous-groupes.

[132] M. Gagnon a témoigné que lorsque des difficultés étaient survenues dans l'application des définitions des sous-groupes, la question avait été soulevée au Comité de la consultation mixte. En ce qui concernait les greffiers à la procédure affectés aux Affaires internationales, on est arrivé à un accord tacite de les placer dans l'unité de négociation, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la définition des sous-groupes. À d'autres occasions, des agents de recherche et le chef du Protocole et directeur des Événements ont été inclus dans l'unité, à la suite de discussions au Comité de consultation mixte.

[133] En réponse à des questions posées par l'avocat de l'IPFPC, M. Gagnon a confirmé qu'à sa connaissance aucun grief n'avait été déposé à propos de la question de savoir si un poste devait être inclus ou non à l'unité de négociation. Lorsque de telles situations se présentaient, on les réglait par la tenue de discussions. Il a ajouté que sur les 67 postes qui faisaient partie de l'unité de négociation, 55 ne présentaient aucun problème de ce genre. Quatre types de postes différents occupés par 12 personnes ont fait l'objet de discussions.

[134] M. Gagnon a témoigné que l'agent négociateur avait soumis à l'employeur un projet de définition pour le Groupe de la procédure (pièce E-11). Il avait pris connaissance de cette proposition soit au moment du renouvellement de la classification, soit au moment des négociations. Il ne savait pas si l'employeur avait répondu à la proposition.

[135] Lorsqu'on lui a demandé s'il avait été consulté avant le dépôt de la demande visant à créer une unité de négociation unique, M. Gagnon s'est souvenu qu'on l'avait interrogé à propos du travail que faisaient les greffiers à la procédure, mais a déclaré qu'on ne lui avait pas demandé son opinion, c'est-à-dire s'il devrait y avoir seulement une unité de négociation.

[136] M. Gagnon a confirmé que pour accomplir leur travail, les greffiers à la procédure doivent posséder des connaissances hautement spécialisées et que les règles et procédures de la Chambre des communes sont nettement plus complexes qu'elles ne le paraissent à première vue.

[137] M. Gagnon a confirmé que la structure de gestion des carrières des greffiers à la procédure (pièce E-8) était en place avant juin 2006 et existait depuis de nombreuses années. Il a confirmé comme exacte la description contenue dans la structure de gestion des carrières qui qualifie le travail accompli par les greffiers à la procédure comme une profession. L'objectif de la structure de gestion des carrières est de créer un noyau de greffiers hautement professionnels. Il a confirmé que deux des cadres supérieurs à la Chambre des communes venaient des Services de la procédure. Il a confirmé également que les greffiers à la procédure sont essentiels à l'efficacité des opérations à la Chambre des communes. Il a reconnu que le niveau d'expertise élevé du Groupe de la procédure avait été atteint dans la structure actuelle de la Chambre des communes.

[138] M. Gagnon a confirmé que la grande majorité des greffiers à la procédure passent leur carrière au sein de cette profession et qu'il n'y a pas beaucoup de mobilité vers d'autres services. Les greffiers à la procédure forment un petit groupe cohésif (65 à 70 employés), qui travaillent ensemble dans un domaine hautement spécialisé depuis de nombreuses années. Les connaissances qu'exige la profession font que celle-ci est unique. Les employés qui y travaillent accomplissent à tour de rôle les diverses fonctions rattachées aux postes. Ils partagent un intérêt professionnel et leur expertise.

[139] M. Gagnon a confirmé que les greffiers à la procédure sont nommés à un niveau plutôt qu'à un poste, une procédure qui est distincte du mécanisme de nomination appliqué au sein d'autres groupes. Les employés sont nommés à un niveau d'entrée et y demeurent pendant quatre ans. Après la nomination initiale, la période de probation dure un an. Au niveau d'entrée, la personne apprend la profession. On combine de la formation officielle et de la formation en cours d'emploi. Une grande partie des procédures parlementaires nécessitent la connaissance des pratiques parlementaires. Les titulaires doivent également pouvoir s'adapter et pouvoir travailler en équipe. Le poste de greffier à la procédure exige une combinaison de ces aptitudes personnelles et une connaissance spécialisée des règles de procédure.



[140] M. Gagnon a confirmé qu'à sa connaissance, aucun autre groupe n'a un Comité de gestion des carrières. Le Comité se compose de la greffière de la Chambre des communes et de trois greffiers adjoints. Il a confirmé qu'il siégeait au Comité depuis mai 2005. Le Comité décide des affectations par roulement en consultant les gestionnaires et employés et décide si les greffiers à la procédure devraient faire l'objet d'une promotion ou non. Les possibilités de promotion sont examinées une fois l'an, tandis que les affectations par roulement se font deux fois par an. Le Comité ne s'occupe pas d'employés non représentés. Il y a un comité de formation pour les employés non représentés. On consulte le profil des compétences pour décider de la formation qu'il convient d'offrir aux employés non représentés et aux greffiers à la procédure.

[141] M. Gagnon a confirmé que le Groupe de la procédure a mené des négociations raisonnées durant une partie de la ronde de négociations collectives de 2003-2004. Il a indiqué qu'il était possible pour le Groupe de la procédure de mener des négociations avec d'autres groupes. Il a confirmé que durant les rondes, il avait fait partie du Groupe de la procédure, qu'il avait articulé les exigences présentées et que les ententes auxquelles on était arrivé à la table avaient été ratifiées par les membres. La ronde de 2006 n'était pas encore terminée.

[142] M. Gagnon a confirmé que les parties avaient réussi à bien s'entendre. À l'exception des représentants des relations de travail, les membres de l'équipe de la direction étaient d'anciens greffiers à la procédure. Il est bon d'avoir des représentants qui connaissent à fond les tâches accomplies.

[143] M. Gagnon a confirmé que les greffiers à la procédure représenteraient moins de 10 p. 100 de l'unité de négociation unique, et qu'il savait pertinemment que les greffiers de la procédure n'appuient pas une telle fusion. Il a confirmé que, dans le contexte de la ronde actuelle de négociations collectives, les affectations par roulement des greffiers à la procédure constituent une importante préoccupation pour les employés. En dépit du fait qu'il n'avait traité avec aucune autre unité de négociation, M. Gagnon a dit croire en la capacité des représentants syndicaux d'une unité de négociation unique de représenter les intérêts des greffiers à la procédure.

[144] M. Gagnon a confirmé que la liste des sujets (pièce IPFPC-5) envoyée le 10 janvier 2003, durant le processus de négociations collectives, était une liste exacte

des questions. Il a ajouté que la question de l'habillement est peut-être survenue à une date ultérieure. Il a confirmé que ces questions se limitaient à l'unité de négociation du Groupe de la procédure. Il a confirmé que le Groupe de la procédure avait négocié un horaire de travail spécial comportant de longues et de courtes semaines. Il estimait ne pas pouvoir faire des observations sur la question de savoir si un tel horaire serait maintenu s'il n'y avait qu'une seule unité de négociation. Il supposait que les agents négociateurs fonctionnent de telle manière à représenter les intérêts de tous les employés dans une unité de négociation.

[145] M. Gagnon a confirmé que la convention collective du Groupe de la procédure comporte des dispositions précises touchant les heures supplémentaires et que celles-ci sont rémunérées après 20 h seulement. Il a reconnu que cet arrangement était adapté aux besoins de ce groupe, mais a répété une fois de plus qu'une unité de négociation de taille plus importante pourrait quand même négocier des dispositions adaptées aux besoins des greffiers à la procédure. Il a reconnu que les agents négociateurs rendent leurs décisions en appliquant la règle de la majorité.

[146] M. Gagnon a confirmé que la tenue à jour des journaux de la Chambre des communes est une fonction très importante et qu'il faut très bien comprendre les règles procédurales pour maintenir et publier le Feuilleton des avis et les Feuilletons de la Chambre des communes. Les agents de gestion de l'information (indexeurs) doivent connaître les procédures, et un grand nombre d'entre eux ont été nommés à des postes de greffier à la procédure.

[147] On a questionné M. Gagnon au sujet des interactions entre les employés de la TI et les greffiers à la procédure. Il a répondu qu'il était important pour ces employés d'assurer la liaison à propos des différents projets auxquels ils sont susceptibles de participer. Il a ajouté qu'il ne s'agissait pas des mêmes activités et que l'agent de soutien à la TI doit pouvoir comprendre le travail qu'accomplissent les greffiers à la procédure.

[148] Une description de travail du poste de greffier à la procédure ayant une date d'entrée en vigueur de janvier 2007 (pièce IPFPC-7) a été déposée en preuve.

[149] M. Gagnon a indiqué qu'il est responsable de l'équipe de négociation de l'employeur qui négocie collectivement avec le Groupe de la procédure. Il représente également les Services de la procédure dans le cadre d'un projet spécial consistant à

mettre en œuvre un Système intégré de gestion des conflits. Le système s'appliquerait à l'ensemble des employés à la Chambre des communes.

[150] M. Gagnon a confirmé qu'il y a trois unités de négociation au sein des Services de la procédure. Il a reconnu qu'il se peut que les messagers fassent partie du Groupe des opérations, plutôt que du Groupe des services postaux, comme il l'avait affirmé antérieurement. Il a indiqué que les messagers travaillent de 8 h à 18 h et que les heures de travail des réviseurs, qui sont membres du Groupe CCTT, correspondent aux heures de travail de la Chambre des communes. Il a reconnu qu'un calendrier de courtes et de longues semaines (pièce IPFPC-6) avait été établi de concert avec l'unité de négociation du Groupe de la procédure.

[151] M. Gagnon a indiqué qu'il n'y a pas d'employés saisonniers au sein du Groupe de la procédure et a confirmé que la question ne s'appliquait pas dans ce cas-là, puisque les greffiers à la procédure sont employés 12 mois par an. Il n'y a pas de mises à pied aux Services de la procédure. À sa connaissance, des mises à pied sont survenues uniquement aux Services de restauration et parmi les réviseurs.

[152] M. Gagnon a indiqué qu'un certain nombre de réviseurs étaient devenus indexeurs, mais il n'avait aucun exemple d'un réviseur qui était devenu un greffier à la procédure. Il a précisé que le programme de formation à la Chambre des communes est élaboré à partir du profil des compétences établi pour l'ensemble des employés. Au sein de la structure des carrières des greffiers à la procédure, l'affectation par roulement constitue un élément de la formation.

[153] Interrogé par le représentant du SCEP à propos des interactions entre les greffiers à la procédure et les services de la TI, M. Gagnon a confirmé que les spécialistes du soutien aux applications font partie du groupe non représenté et que même si une unité de négociation unique était créée, leurs interactions ne changeraient pas, puisque les spécialistes du soutien aux applications demeureraient en dehors de l'unité.

[154] M. Gagnon a confirmé qu'un certain nombre de descriptions de travail aux Services de la procédure avaient été élaborées après l'introduction du nouveau système d'évaluation des emplois et que l'introduction de celui-ci n'avait pas gêné ce processus.

[155] Lorsqu'on l'a interrogé à propos des questions soumises à l'unité de négociation du Groupe de la Procédure (pièce SCEP-4), M. Gagnon a répondu qu'il ne savait pas si les questions du roulement, de la relativité salariale et des relations avec la clientèle avaient été soulevées dans d'autres séries de négociations. Les emplois dans le Secteur de la radiodiffusion nécessitent un ensemble de compétences qui est différent de celui aux Services de la procédure, et chaque groupe de négociation avait des questions qui lui étaient propres. Il était convaincu que ces questions seraient réglées même dans une unité de taille plus importante. Une unité plus grande nécessiterait la participation de gestionnaires des différentes unités. Il a également confirmé que même s'il n'y avait qu'une seule unité, il serait toujours nécessaire d'examiner les définitions de groupe pour établir si un nouveau poste devrait être inclus ou non à l'unité de négociation. On aurait à suivre le même processus pour en arriver à cette détermination.

[156] Au moment de son interrogation par le représentant de l'AESS, M. Gagnon a confirmé que l'interaction entre le Groupe de la procédure et les Services de sécurité consistait à transmettre la liste des témoins devant comparaître devant un comité et à appuyer sur un bouton de détresse lorsque survenait une situation problématique.

##### **5. Michel Roy**

[157] Le témoin suivant était M. Roy, directeur des Publications depuis septembre 2005. Il a indiqué qu'il était actuellement membre de l'équipe de négociation de l'employeur dans le cadre des négociations du Sous-groupe des comptes rendus et du Sous-groupe du traitement de texte. Ce groupe est représenté par l'AFPC. Il a participé aux négociations de 2001-2002 du Groupe des opérations.

[158] Il a présenté l'organigramme de la Direction des publications parlementaires (pièce E-12, onglet 2) et a produit un document intitulé [traduction] *Publications parlementaires* (pièce E-12, onglet 4) décrivant le processus complet de production de ces publications. La Direction est divisée en deux grands secteurs de services : Services des publications et Services des comptes rendus.

[159] M. Roy a décrit les responsabilités et interactions des titulaires des postes à la Direction des publications parlementaires et a présenté la description de travail de ces postes (pièce E-12, onglets 5 à 8, 11, 12 et 16 à 25). Les postes dans les domaines de la publication et de l'assurance de la qualité et les postes de lecteur d'épreuves relevant du directeur, Publications, étaient inclus à l'unité de négociation du Groupe CCTT, de

même que l'ensemble des réviseurs-chefs, réviseurs et transéditeurs. Les postes de agent principal de gestion de l'information, d'agent de gestion de l'information et de spécialiste des listes d'autorité aux Services des publications étaient inclus à l'unité de négociation de l'IPFPC. Tous les autres postes administratifs et de soutien administratif à la Direction des publications parlementaires étaient non représentés.

[160] M. Roy a décrit les interactions entre les membres de l'IPFPC et de l'AFPC. Il a indiqué que les agents de gestion de l'information peuvent repérer des erreurs et les porter à l'intention des réviseurs. Puis, les réviseurs décident d'accepter ou non la recommandation.

[161] En ce qui concerne les interactions entre les agents de gestion de l'information et l'agent de la publication et de l'assurance de la qualité, il s'agit davantage de travail d'équipe. L'index doit être imprimé afin qu'il puisse être inclus dans les volumes. Les échanges portent essentiellement sur des questions de formatage, plutôt que sur le contenu. Du point de vue fonctionnel, les rôles sont clairs.

[162] M. Roy a donné quelques exemples d'interactions. Il a indiqué que le soir quand aucun gestionnaire n'est présent, il peut y avoir des interactions entre le greffier à la procédure responsable des journaux et le réviseur-chef pour s'assurer que l'information publiée dans les journaux est présentée de la même manière que dans le Hansard. À d'autres occasions, au moment de la préparation de rapports de comités, il peut y avoir des consultations entre le greffier à la procédure et l'agent de la publication et de l'assurance de la qualité pour décider du formatage du document. M. Roy a également indiqué qu'il y a des interactions avec les membres du SCEP lorsque l'agent de délibérations et vérification constate qu'un microphone ne fonctionne pas correctement. On procède également à de la consultation lorsqu'on propose de mettre à niveau l'équipement.

[163] M. Roy a témoigné que les employés représentés travaillent dans une aire à bureaux. Leurs heures de travail dépendent des séances de la Chambre des communes, qui peuvent se prolonger tard dans la soirée lorsqu'il y a des débats urgents. Selon la charge de travail, on peut demander aux employés de travailler des heures supplémentaires. Certains travaillent selon un horaire de 40/20 heures, c'est-à-dire qu'ils travaillent 40 h par semaine quand la Chambre siège, et 20 h, lorsqu'elle est ajournée. Le travail selon l'horaire 40/20 est volontaire et est inclus dans les

conventions collectives de l'AFPC et de l'IPFPC. Les employés non représentés peuvent également travailler selon cet horaire. M. Roy a indiqué que de nombreux types de formation sont offerts aux employés représentés et il a cité, à titre d'exemples, de la formation sur la gestion de l'information, de la formation linguistique et des cours portant sur *PRISME*. On offre également un cours sur les procédures à la Chambre des communes aux employés qui ne sont pas des greffiers à la procédure. Les greffiers à la procédure suivent une formation plus poussée sur les procédures.

[164] M. Roy a témoigné que les employés non représentés travaillent également dans une aire à bureaux. Les agents de délibérations et de vérification peuvent être appelés à voyager à l'intérieur du Canada en accompagnant des comités de la Chambre des communes. Leurs heures de travail sont également très souples et correspondent aux séances de la Chambre et des comités. Les agents des applications de gestion travaillent un horaire régulier qui ne fluctue pas ainsi. Ils travaillent des heures supplémentaires dans plus ou moins les mêmes circonstances que les employés représentés, mais travaillent moins d'heures supplémentaires que les membres de l'AFPC. Ils peuvent également travailler selon un horaire 40/20.

[165] M. Roy a indiqué que les employés non représentés reçoivent une formation similaire à celle des employés représentés. Les agents de soutien aux applications suivent davantage de formation spécialisée dans le domaine de l'informatique. On leur offre également de la formation pour les initier aux procédures.

[166] M. Roy a témoigné que le chef, Services des publications, dirige des employés qui appartiennent à deux unités de négociation et que certains de ses employés ne sont pas représentés. Le chef, Services des publications, est présent à la table des négociations avec les représentants de l'IPFPC, mais n'assiste pas aux négociations avec les représentants de l'AFPC; c'est le gestionnaire, Publications, qui y est affecté. Parlant des problèmes que présente l'administration de deux conventions collectives, M. Roy a répondu qu'il était nécessaire de consulter les deux conventions collectives. Même si les dispositions sont similaires, il y a quelques aspects spécifiques qui doivent être vérifiés pour qu'on respecte les deux conventions collectives.

[167] M. Roy a témoigné que quatre personnes représentent l'employeur durant les négociations avec les représentants de l'AFPC. Il s'agit du chef, Services des comptes rendus, du gestionnaire, Services des comptes rendus, du gestionnaire, Publications, et

du directeur, Publications parlementaires. Il a indiqué que les principales questions abordées étaient la sécurité d'emploi et les heures de travail des employés saisonniers et une politique sur la santé et la sécurité au travail.

[168] M. Roy a témoigné qu'il siège au Comité mixte d'examen de la classification, où il y a deux représentants des deux parties. Il a indiqué que le comité examine actuellement deux griefs, un venant de l'AFPC et l'autre déposé par l'IPFPC. Il siège également au Comité de santé et de sécurité au travail de l'AFPC. Il y a également un Comité de consultation mixte pour la Direction des publications parlementaires. Il s'est rencontré l'année dernière et s'est penché sur des questions entourant le nouveau profil des compétences (pièce E-13). Le profil s'applique à la fois aux employés représentés et aux employés non représentés. M. Roy a soumis un document renfermant des données démographiques pour les employés aux Services des publications qui fait partie de la Direction des publications parlementaires (pièce E-14). Il a indiqué que certains réviseurs deviennent agents de gestion de l'information et que certains agents de gestion de l'information sont devenus des réviseurs-chefs. Il a également indiqué que l'un des agents de la publication et de l'assurance de la qualité travaillait auparavant aux Services de sécurité et qu'un agent de soutien occupait antérieurement un poste non représenté.

[169] M. Roy a indiqué que l'on utilisait les définitions de groupe (pièce E-12, onglet 15). Il a indiqué qu'il y avait eu des changements technologiques qui n'étaient pas reflétés dans le libellé de ces définitions. Il faut interpréter les définitions pour les adapter à la réalité d'aujourd'hui.

[170] En réponse à des questions posées par le représentant de l'IPFPC, M. Roy a indiqué que la nouvelle description de travail du poste d'agent de gestion de l'information tient compte des nouvelles méthodes d'indexage faisant appel aux nouveaux outils de technologie de l'information. Il a confirmé que le système PRISME renferme une base de données qui est utilisée dans toute l'organisation et qui est en quelque sorte l'équivalent d'une bibliothèque centrale. Le système est utilisé par un certain nombre d'unités de travail différentes. Le système comporte des modules adaptés à chaque unité de travail; en l'occurrence, les greffiers à la procédure disposent d'un module qui correspond à leurs besoins, et les employés qui sont affectés aux journaux et les agents de gestion de l'information ont également leur propre module.

[171] M. Roy a passé en revue l'échéancier inclus dans le document intitulé [intitulé] *Aperçu détaillé des processus opérationnels* (pièce E-12, onglet 4, page 12). Il a confirmé qu'un index est inclus dans le Hansard. Il s'agit d'un index automatisé qui n'est pas produit par les agents de gestion de l'information; ils contribuent au système automatisé en ajoutant de l'information au système. L'index produit par les agents de gestion de l'information est établi en deux jours. Les agents de gestion de l'information informent les réviseurs de toute erreur d'orthographe ou de traduction qu'ils remarquent lorsqu'ils examinent le Hansard pendant la préparation de l'index, et il s'agit là des seules interactions entre ces deux groupes d'employés. Les agents de gestion de l'information produisent également un index des délibérations des comités. Aucun autre employé à la Chambre des communes ne produit ces index analytiques, qui sont créés afin de faciliter les recherches à la Direction des publications parlementaires. Il faut posséder un diplôme universitaire au niveau d'entrée parce que la fonction de référence nécessite un haut degré d'analyse et une vaste compréhension des événements d'actualité pour pouvoir établir des index.

[172] M. Roy a confirmé que les agents de gestion de l'information travaillent des heures régulières. Il a indiqué que certains travaillent selon un horaire 40/20. Leurs conditions de travail sont contenues dans la convention collective du Groupe de la procédure et il n'y a pas eu de problèmes opérationnels. Il a confirmé que des questions de compétence ne s'étaient pas présentées. Il n'avait reçu aucun rapport selon lequel l'arrangement actuel ne fonctionne pas ou cause des problèmes impossibles à résoudre. Il a indiqué cependant que le temps nécessaire à l'exécution des tâches constituait un problème.

[173] M. Roy a confirmé qu'on ne l'avait pas consulté avant que la Chambre des communes présente la demande de fusion de toutes les unités de négociation en une seule unité, même s'il avait participé à la négociation collective en rapport avec le Groupe des opérations.

[174] En réponse à des questions du représentant de l'AFPC, M. Roy a confirmé que les réviseurs et les transéditeurs préparent les comptes rendus des délibérations à la Chambre des communes, tandis que les agents de gestion de l'information rendent ces comptes rendus accessibles en créant un index.



[175] Interrogé à propos des dispositions relativement à l'établissement de la charge de travail (pièce E-2, onglet 7, clause 24.17) que l'on trouve dans la convention collective du Groupe CCTT, M. Roy a confirmé que l'employeur s'était réservé le droit de s'écarter de l'horaire régulier. Il a indiqué qu'une telle clause n'était pas incluse dans la convention collective s'appliquant aux agents de gestion de l'information, mais que cette marge de manœuvre n'était pas nécessaire dans leur cas.

[176] M. Roy a indiqué que 50 p. 100 des membres du Groupe CCTT sont des employés saisonniers. Ils travaillent en fonction du calendrier de la Chambre des communes et sont mis à pied à la fin de juin. Ils reviennent lorsque la Chambre des communes reprend à l'automne. Ils sont également en congé durant l'intersession de Noël. Tous les agents de gestion de l'information sont des employés à plein temps.

[177] M. Roy a reconnu que la question de la santé et de la sécurité au travail était importante pour l'AFPC et il savait que la Cour fédérale avait été saisie d'un litige sur ce point, du fait que les dispositions de santé et de sécurité au travail de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* adoptée en 1986 n'avaient pas été proclamées.

[178] Questionné par le représentant de l'AESS, M. Roy a confirmé qu'aux Services parlementaires, tous les employés autres que ceux représentés par l'IPFPC et l'AFPC sont non représentés. Il a confirmé également que le profil des compétences s'appliquant à la Direction des services de l'information (pièce E-13) ne s'applique pas aux Services de sécurité. Il ne voyait aucun avantage à l'intégration des Services de sécurité aux Services parlementaires.

[179] Interrogé par le représentant du SCEP, M. Roy a confirmé que le Comité d'examen de la classification avait été créé une fois que le processus d'examen de la classification était terminé. Le comité examinait les objections remettant en question le nombre de points alloués à un poste donné. Ce processus se déroule en dehors de la convention collective et ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la *LRTP*.

## **6. Audette Drouin**

[180] Le prochain témoin était Mme Drouin, directrice, Direction des services de restauration. Elle a témoigné qu'il y a deux secteurs d'activité qui relèvent de sa responsabilité : restaurant gastronomique et services de traiteur, et services de cafétéria et de cantine. Les services sont assurés dans les 7 édifices parlementaires et

incluent 4 cafétérias et 3 cantines et emploient 146 personnes. Il y a différentes catégories d'employés : employés non représentés engagés pour une période indéterminée, employés saisonniers non accrédités (non représentés), employés saisonniers accrédités engagés pour une période indéterminée (SAI) et employés engagés pour une période indéterminée faisant partie du Groupe des opérations. Les employés saisonniers non accrédités occupent les mêmes postes que les employés SAI mais sont non représentés, étant donné qu'ils ne travaillent pas le nombre d'heures requis pour être inclus à l'unité de négociation. Les services sont fournis à la Chambre des communes, au Sénat et à la Bibliothèque du Parlement.

[181] Mme Drouin a présenté un organigramme pour la Direction des services de restauration. L'organigramme se divise en trois parties : Restaurant parlementaire et Service de traiteur, qui incluent les services de traiteur, l'organisation relevant du chef exécutif qui inclut les sous-chefs et les salles d'entreposage dans les édifices de l'Ouest et du Centre, et la Section des finances et opérations de cafétéria.

[182] Mme Drouin a présenté les descriptions de travail des postes aux Services de traiteur (pièce E-15, onglets 5, 17 et 27). Les postes incluent celui de superviseur des services de traiteur et ceux de préposé aux services de traiteur. Elle a ajouté que 6 préposés aux services de traiteur sont syndiqués, tandis que 17 autres ne le sont pas. Les heures de travail sont organisées en trois quarts, allant de 6 h du matin à 2 h du matin. Les employés travaillent les quarts par roulement et font souvent des heures supplémentaires. Les employés à temps partiel sont souvent des étudiants qui travaillent quatre ou cinq heures par jour, et les employés à temps partiel peuvent travailler des heures additionnelles. La majorité des employés aux Services de traiteur ont moins de 10 ans de service. On offre une formation sur la manipulation et la salubrité des aliments et sur la façon de servir de l'alcool.

[183] Mme Drouin a témoigné que l'on peut prendre des repas le midi et le soir du lundi au vendredi au Restaurant parlementaire quand la Chambre des communes siège. Cela représente de 20 à 27 semaines par an. Elle a présenté les descriptions de travail des postes aux Services de restauration (pièce E-15, onglets 11, 12, 14 et 16) qui incluent l'hôte, les caissiers, les serveurs et les barmans. Elle a indiqué qu'il y avait à la fois des employés représentés et non représentés en raison du nombre des heures de travail. Les employés n'ont pas d'interactions avec d'autres employés.

[184] Mme Drouin a présenté les descriptions de travail des postes relevant du chef exécutif (pièce E-15, onglets 4, 6, 9, 10, 15, 18 et 23) qui incluent les sous-chefs, les chefs de partie, les cuisiniers et les plongeurs. La majorité des employés sont saisonniers et représentés. Mme Drouin a indiqué que des partenariats avaient été conclus entre les secteurs privé et public pour tenter de résoudre certains des problèmes auxquels font face les employés durant la morte saison.

[185] Mme Drouin a présenté des descriptions de travail pour un certain nombre de postes administratifs aux Services de restauration, qui sont tous des postes non représentés.

[186] Mme Drouin a précisé que la deuxième brigade (Opérations de cafétéria) prépare de la nourriture en vrac. Elle a présenté les descriptions de travail pour les postes représentés et non représentés au sein de la deuxième brigade, qui incluent les cuisiniers, les plongeurs et les aide-cuisiniers.

[187] Mme Drouin a indiqué qu'elle avait participé à la ronde de négociations collectives de 2003 pour le Groupe des opérations en tant que membre de l'équipe de gestion. Elle participe également à l'actuelle ronde de négociations collectives. Durant la première ronde, la principale question pour l'AFPC était les primes de quart. Cette question concernait tous les membres du Groupe des opérations. Il y avait des questions entourant l'habillement. Durant la deuxième ronde, la principale question était la sécurité d'emploi des employés saisonniers. Le Groupe des opérations est composé de 400 employés, dont 50 sont saisonniers. Les autres questions soulevées par l'AFPC étaient le congé de maternité, le congé parental, le congé de bénévolat et la prime de quart.

[188] Mme Drouin a témoigné qu'elle avait participé à des réunions patronales-syndicales ayant trait tout particulièrement à la Direction des services de restauration. Les réunions se tenaient deux fois par an ou selon le besoin. Elle a donné quelques exemples des questions abordées aux réunions.

[189] Mme Drouin a présenté un document donnant un aperçu de la mobilité du personnel à la Direction des services de restauration (pièce E15, onglet 28). Elle a indiqué qu'il y avait du mouvement de postes représentés à des postes non représentés, et elle a donné, à titre d'exemple, la situation d'un serveur qui, à un certain moment, a été nommé à un poste de gestionnaire.

[190] Mme Drouin a indiqué que des compétences avaient été élaborées avec la Direction des ressources humaines. Elle a précisé aussi que l'on avait commencé la planification du transfert des Services de restauration aux Services de la Cité parlementaire. Actuellement, les Services de restauration relèvent de la responsabilité du directeur général, Services corporatifs.

[191] En réponse à une question du représentant du SCEP, Mme Drouin a indiqué que la Direction des services de restauration n'appliquait qu'une seule convention collective. Elle a précisé que le fait d'avoir deux séries de conditions d'emploi (l'une pour les employés représentés et l'autre pour les employés non représentés) ne présentait aucun problème. Elle a indiqué qu'on ne l'avait pas consultée au sujet de la proposition de fusionner les unités de négociation et qu'elle n'avait pas connaissance de plaintes qui justifieraient une telle proposition. Les dispositions de la convention collective du Groupe des opérations exigent qu'un employé travaille 700 heures sur une période de deux ans pour pouvoir être couvert par la convention collective.

[192] En réponse à des questions du représentant de l'AESS, Mme Drouin a confirmé qu'aucun employé qui était membre de celui-ci n'avait été transféré à des postes à la Direction des services de restauration. À sa connaissance, il n'y avait aucune raison qui justifierait l'inclusion de membres du personnel faisant partie des Services de sécurité à la même unité de négociation que certains des employés travaillant à la Direction des services de restauration.

[193] Répondant à des questions du représentant de l'AFPC, Mme Drouin a indiqué que depuis qu'elle travaillait à la Direction, le manque de travail pour les employés durant l'intersession avait constitué un problème entre les parties. Cinquante des 146 employés à la Direction sont représentés. Quelque 70 employés saisonniers ne travaillent pas le nombre d'heures requises pour être inclus à la convention collective.

## **7. Benoit Giroux**

[194] Le témoin suivant était M. Giroux, directeur, Services des impressions. M. Giroux occupe ce poste depuis octobre 2005. Les Services des impressions remplissent des fonctions d'impression traditionnelle à la Chambre des communes, au Sénat et à la Bibliothèque du Parlement. Les fonctions englobent toutes les phases du processus, allant de la conception électronique à la préparation des documents en vue de leur expédition.

[195] M. Giroux occupait antérieurement le poste de gestionnaire, Santé, sécurité et environnement, à la Chambre des communes, d'avril 2001 à octobre 2005. Dans ce poste, il était responsable des Services de santé et médicaux, du Programme d'aide aux employés, de la santé et de la sécurité au travail et du Programme environnemental. Il y était responsable également des demandes d'indemnisation des accidents du travail, de la liaison avec la Commission d'indemnisation des accidents du travail et de la représentation lorsque étaient interjetés des appels.

[196] M. Giroux a donné un aperçu des Services des impressions (pièce E-16, onglet 11). Il a divisé les services en six groupes et a soumis les descriptions de travail pour les postes appartenant à chaque groupe (pièce E-16, onglet 12). Le Groupe des services à la clientèle et de la planification (Groupe 1) est responsable de la planification et de la liaison avec les clients. La Section de préparation des documents (Groupe 2) prépare les « épreuves prêtes à imprimer ». Les Opérations d'imprimerie du chemin Belfast (Groupe 3) fournissent des services comme l'impression offset et la reliure. Le Service d'impression électronique (Groupe 4) assure des services d'imprimerie numérique de haute gamme à ses installations au 180, rue Wellington. La Section de la TI (Groupe 5) est responsable des opérations liées à Internet et des systèmes d'imprimerie informatisés. M. Giroux a décrit le sixième groupe comme étant composé de personnes en affectation aux Services des impressions. Ces affectations résultent de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ou se font à des fins de perfectionnement. Il a indiqué qu'il y avait quatre affectations au moment de son témoignage.

[197] M. Giroux a témoigné que l'effectif complet aux Services des impressions est de 98 employés, dont 61 sont engagés pour une durée indéterminée, 34 travaillent à temps partiel et 3 sont nommés pour une période déterminée. Tous les employés représentés travaillant aux opérations d'imprimerie ou de reliure faisaient partie du Groupe des opérations représenté par l'AFPC. Les postes dans la Section de la TI et les postes administratifs étaient non représentés.

[198] M. Giroux a expliqué que typiquement, la formation dans le domaine de l'imprimerie était reliée directement à l'emploi ou à l'équipement ou, encore, à la santé et à la sécurité au travail. Dans le secteur de la préparation des documents, on offrait une formation sur les logiciels spécialisés utilisés dans le domaine.

[199] Pour ce qui était de la mobilité des employés, M. Giroux a indiqué que les employés aux Services des impressions suivaient des carrières dans le domaine de l'imprimerie et que la plupart avaient de longs états de services. La carrière typique commence aux Centres de services et ensuite l'employé est transféré aux installations d'impression numérique pour ensuite assurer une fonction de supervision. La plupart des gestionnaires commencent dans les ateliers, en tant qu'opérateurs d'équipement.

[200] Aux installations du chemin Belfast, le cheminement typique aux opérations de reliure est de postes d'exécution à des postes supérieurs, de la petite presse à la grande presse et puis à un poste de superviseur. La reliure est un métier reconnu, et la mobilité se fait à l'intérieur de ce métier.

[201] Dans le Groupe des systèmes d'information, lorsqu'il est question de mobilité, il s'agit typiquement d'employés dans le domaine de la TI qui arrivent de collègues ou sont mutés d'autres fonctions de TI au sein de la Chambre des communes ou de l'extérieur.

[202] Le secteur de préparation des documents est devenu un domaine hautement spécialisé, et la mobilité du personnel se fait à l'intérieur des Services des impressions. Il est arrivé à l'occasion que des employés ont été nommés à des postes non représentés pour satisfaire à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

[203] M. Giroux a témoigné qu'il y avait une intégration fonctionnelle aux installations du chemin Belfast avec les Services postaux et les services d'expédition et de réception des Services de gestion du matériel. Il a indiqué qu'il y avait également eu une certaine intégration fonctionnelle avec les employés dans les magasins de papeterie, qui sont membres du Groupe des services postaux, et avec les employés qui font partie du Groupe des publications parlementaires et qui sont représentés par l'AFPC et l'IPFPC. Il faut un degré considérable de coordination pour assurer des opérations sans interruption entre les employés chargés des comptes rendus et du traitement de texte et les agents de gestion de l'information aux Opérations d'imprimerie. Tout le monde doit s'entendre, et les changements apportés au format doivent faire l'objet d'essais pour vérifier que l'impression peut bien se faire. Il y a également de la coordination à assurer avec les comptoirs postaux, étant donné que les députés s'y rendent avec leur demande d'impression. Il a aussi indiqué que le secteur de la préparation des documents était touché lorsque des changements étaient apportés aux modèles.

[204] M. Giroux a expliqué que le Secteur de l'impression numérique doit coordonner ses activités avec le Groupe de la papeterie et le Groupe de la gestion du matériel. La livraison juste-à-temps des fournitures requiert de la coordination avec les responsables des stocks de fournitures aux installations du chemin Belfast et aux différents magasins de papeterie.

[205] M. Giroux a expliqué que la principale préoccupation était la communication avec les installations du chemin Belfast, où les opérations d'imprimerie doivent être synchronisées avec les opérations postales, en notant que les deux opérations ne fonctionnent pas selon le même système de quarts. Les Services des impressions ont trois quarts, tandis que les Services postaux en ont deux. Cela présente des défis de coordination à Noël et durant les périodes de pointe. Il serait plus facile d'effectuer les travaux si les deux opérations fonctionnaient selon des quarts identiques.

[206] M. Giroux a fourni un plan d'étage des installations du chemin Belfast (pièce E-16, onglet 20). Il a indiqué que les Services de gestion du matériel et les Services des impressions faisaient partie du Groupe des opérations représenté par l'AFPC et que les Services postaux faisaient partie du Groupe des services postaux, également représenté par l'AFPC. Il a ajouté que les Services de gestion du matériel s'occupent du papier et des fournitures renouvelables comme l'encre et les pièces. Les employés travaillent un quart de jour, les employés des Services des impressions ont accès au secteur la nuit, au cas où il y aurait des besoins additionnels. Les Services des impressions impriment les documents à partir de fichiers ou de films et de plaques en utilisant de grandes ou de petites presses, selon les besoins. Une fois que les documents ont été imprimés, ils sont transférés aux Services postaux. Décrivant la relation de travail entre les Services des impressions et les Services postaux, M. Giroux a fait l'affirmation suivante : [traduction] « Nous imprimons, nous plions. Ils insèrent et expédient. »

[207] M. Giroux a expliqué, durant son témoignage, qu'au cours des trois ou quatre dernières années, les opérations d'imprimerie avaient connu une croissance considérable, en citant à titre d'exemple un projet régulier qui était passé de 30 millions à 155 millions d'exemplaires. Il a indiqué que les députés souhaitent une réduction des délais d'exécution des travaux; ils veulent pouvoir atteindre leurs électeurs le plus rapidement possible. Il y a une congestion accrue à la fois aux Services des impressions et aux Services postaux. Il a indiqué qu'une étude devait être présentée à la haute direction au cours des prochaines semaines dans le but de

rationaliser les opérations, afin d'éliminer les manques d'efficacité. Il a indiqué que la plupart des [traduction] « possibilités d'organisation du travail » se situaient entre les Services des impressions, les Services postaux et les Systèmes.

[208] M. Giroux a témoigné que lorsqu'il était gestionnaire, Santé et sécurité au travail, il avait des interactions avec tous les agents négociateurs. Les interactions avaient trait essentiellement à l'élaboration de nouveaux programmes ou de nouvelles politiques et à la gouvernance d'un Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail. Il examinait également les incidents et s'occupait des demandes d'indemnisation des accidents du travail. Il a précisé que la Chambre des communes n'était pas visée par le *Code canadien du travail*, du fait que la partie 3 de la *LRTP* n'avait jamais été proclamée. Il a ajouté que cette absence de législation était d'une grande importance.

[209] M. Giroux a témoigné que les questions clés dont il avait discuté avec les agents négociateurs étaient la surveillance et l'élimination de l'amiante et l'établissement de documents à cet égard. Ces questions touchaient tous les occupants, mais pas tous les agents négociateurs étaient concernés au même degré. On n'est pas arrivé à un consensus à cause d'une divergence de points de vue entre les différents agents négociateurs. Le degré de participation des agents négociateurs aux réunions du sous-comité correspondait à leur intérêt. Les représentants du SCEP et de l'AFPC étaient toujours présents, la participation de l'IPFPC était irrégulière, et l'AESS n'y était pas représenté, en dépit de tentatives faites pour éveiller l'intérêt de son président. On a passé un temps considérable à discuter avec le SCEP et un peu moins de temps avec l'AFPC. Les préoccupations soulevées par le SCEP et par l'AFPC concernaient aussi l'IPFPC et l'AESS, et il aurait été impossible de mettre la dernière main à une entente sur la politique à adopter avec un agent négociateur, puisque tous les agents négociateurs auraient été affectés. La plupart des questions soulevées durant les réunions du Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail, comme les questions liées à la qualité de l'air et des questions ergonomiques, qui avaient été réglées au cours des réunions des comités locaux, touchaient tout le monde. Il y avait de nombreuses situations où des questions locales se limitant à des opérations locales avaient été soulevées. L'AFPC avait quatre places au Comité, mais n'a pas exprimé d'opinions divergentes.

[210] M. Giroux a indiqué qu'en tant que gestionnaire responsable des demandes d'indemnisation des accidents du travail, il était responsable de la coordination du



processus de prise de mesures d'adaptation visant à trouver des postes qui convenaient aux personnes qui avaient subi des blessures. Il a indiqué que c'était rare que l'on fasse appel à d'autres unités de négociation. On examinait d'abord le secteur de travail pour y trouver un poste de rechange. La plupart des mesures d'adaptation consistaient à transférer les employés de postes représentés à des postes non représentés. Il a estimé que de telles mesures d'adaptation avaient été prises à 20 reprises et a indiqué qu'il n'était pas toujours possible de trouver un autre poste qui convenait.

[211] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AFPC, M. Giroux a confirmé que les Opérations d'imprimerie ont affaire aux Services de gestion du matériel lorsqu'ils obtiennent du papier de ceux-ci et aux Opérations postales, lorsqu'ils leur remettent le produit fini. Il a confirmé que les Opérations postales relèvent du sergent d'armes, tandis que les Services des impressions et les Services de gestion du matériel relèvent du directeur exécutif des Services de l'information. Il s'agit de trois sections distinctes. On menait une étude sur l'harmonisation de certaines fonctions. Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait une proposition prévoyant la fusion de ces services en une seule unité qui relèverait d'un seul gestionnaire, M. Giroux a répondu que la proposition n'était pas spécifique à ce point-là. Il ne savait pas si la convention collective des employés aux Services postaux prévoyait deux ou trois quarts. Il a indiqué que l'harmonisation des quarts était une question plus importante, du fait que le volume des documents à imprimer augmentait, particulièrement durant les périodes de pointe. Il ne disposait pas d'un rapport écrit, puisque l'étude sur l'harmonisation était censée examiner la question.

[212] M. Giroux a confirmé que deux titulaires occupant le poste de coordinateur des activités avaient été mutés à d'autres postes en vue du respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il a indiqué qu'une nouvelle politique était en vigueur depuis six mois. Il a reconnu que lorsqu'il était gestionnaire, Santé et sécurité au travail, il n'avait pas limité à l'unité de négociation les recherches visant à trouver un autre poste aux fins d'adaptation. Il a confirmé qu'on ne mentionnait aucunement des limites dans la [traduction] *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* (pièce E-17, onglet h-1) et que les agents négociateurs avaient collaboré, tout en respectant les règles de la confidentialité, indépendamment du contenu de leur convention collective, pendant qu'il occupait le poste de gestionnaire, Santé et sécurité

---

au travail, conformément aux exigences énoncées à l'article 4.2 de la [traduction] *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail*.

[213] M. Giroux a indiqué que les deux pièces d'équipement de scanographie représentées sur le plan d'étage des installations du chemin Belfast (pièce E-16, onglet 20) étaient utilisées pour balayer l'équipement reçu aux Services de gestion du matériel et le courrier reçu par les Services postaux. Aucun des postes dont les titulaires utilisaient cet équipement ne relevaient des Services des impressions. Il a confirmé qu'aucun membre du personnel de sécurité ne travaillait à proximité de ces scanographes.

[214] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat du SCEP, M. Giroux a indiqué qu'il ne savait pas si l'employeur avait soumis des propositions visant à modifier les dispositions relativement aux quarts durant les négociations portant sur la convention collective du Groupe des services postaux qui s'étaient conclues récemment. Il savait qu'aucun changement n'était survenu depuis la conclusion des négociations. Les quarts étaient une préoccupation, mais il y avait également des préoccupations au sujet de l'acheminement du travail. Il a indiqué que l'employeur ne disposait pas encore des résultats de l'étude sur l'harmonisation et qu'il ne pouvait pas dire si la structure utilisée constituait un problème. Certaines fonctions qui faisaient partie de l'acheminement du travail devaient être harmonisées et, quel que fût le résultat de l'effort en cours pour restructurer les unités de négociation, l'employeur pourrait quand même décider d'harmoniser les activités.

[215] M. Giroux a confirmé que le SCEP était catégorique pour ce qui était de ses préoccupations suscitées par la présence d'amiante, à cause des activités de câblage que ses membres accomplissent dans les sous-sols et dans les greniers, ce qui pouvait expliquer ses points de vue sur la question. Il a affirmé qu'il était important d'obtenir les points de vue et la participation des employés faisant effectivement le travail à propos des questions de santé et de sécurité et que, même s'il y avait un agent négociateur unique, il continuerait d'y avoir un besoin de représentants venant des différents secteurs à la Chambre des communes. Il a ajouté que le SCEP avait formulé des exigences déraisonnables, et qu'on aurait pu en arriver à une entente avec les trois autres agents négociateurs. Il a également confirmé que l'employeur avait tenté de changer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail durant des négociations antérieures avec le SCEP, mais que l'exigence à cet égard avait été

abandonnée. Il y a une proposition visant à modifier les dispositions de la SCEP dans le contexte de la ronde actuelle.

[216] Contre-interrogé par l'avocat de l'AESS, M. Giroux a confirmé que plus de 50 p. 100 des employés aux Services des impressions sont représentés par l'AFPC. Aucun n'est représenté par l'AESS. Il n'y a aucun membre du personnel des Services de sécurité dans les installations du chemin Belfast. Les Services des impressions ne font pas partie du cheminement de carrière normal des employés aux Services de sécurité.

[217] M. Giroux a confirmé que l'AESS s'était montrée peu intéressée à se joindre au CMSST et qu'il avait son propre mécanisme pour s'occuper des questions de santé et de sécurité dans son secteur.

[218] Au moment du réexamen par l'avocat de l'employeur, M. Giroux, qui se référait au procès-verbal de la réunion du 2 mai 2003 du CMSST, a précisé qu'il était clair que le SCEP était d'avis que ses membres étaient mieux protégés par les dispositions de leur convention collective.

[219] Plus tard dans la procédure, M. Giroux a été rappelé à la barre des témoins pour répondre à quelques questions au sujet du projet d'harmonisation. Il a expliqué que depuis son dernier témoignage, la haute direction avait approuvé une directive visant à harmoniser les services d'impression électronique, les opérations d'impression offset et les opérations de reliure et l'ensemble des opérations postales connexes aux installations du chemin Belfast. Il a indiqué qu'il y aurait une chaîne de production incluant les fonctions de passation des commandes, de traitement, d'imprimerie, de finition et d'expédition. Il a précisé qu'à l'heure actuelle, certaines des opérations sont effectuées dans l'édifice de la rue Wellington, tandis que la majorité des opérations sont situées au 747, chemin Belfast. L'intention est également de consolider et d'harmoniser les opérations au 760 et au 768, chemin Belfast, qui se trouvent de l'autre côté du chemin. Une fois que les services d'imprimerie et les services postaux connexes seront déménagés de l'autre côté, la réception du courrier d'arrivée se fera au 747, chemin Belfast. L'intention est de créer un endroit protégé pour le courrier d'arrivée. Les fonctions de tri connexes assurées par les Services postaux seront accomplies à cet endroit, et l'espace qui reste sera alloué aux Services de gestion du matériel, qui s'en serviront comme endroit d'entreposage. Cette mesure aura un impact sur l'acheminement du travail, les processus liés aux systèmes et les ressources.

[220] M. Giroux a indiqué que cette proposition avait été présentée à une réunion du CCSP mixte à la mi-novembre 2007 et que tous les employés aux Services postaux et aux Services des impressions sont représentés par l'AFPC. Cette nouvelle orientation a été bien accueillie par le Comité mixte.

[221] M. Giroux a indiqué qu'au 747, chemin Belfast, le Groupe des opérations comporterait des membres qui travaillent aux Services de gestion du matériel et que le tri du courrier serait assuré par des membres du Groupe des services postaux et qu'aucune détermination n'avait encore été faite quant à l'utilisation des scanographes. Il reste aussi à définir le rôle des Services de sécurité. En ce qui regarde la supervision et la gestion des employés, la question est toujours en train d'être discutée. Les Services de gestion du matériel occuperont la majeure partie du bâtiment, et des fonctions postales y seront également accomplies. La structure organisationnelle sera évaluée à mesure qu'avance la transition.

[222] M. Giroux a indiqué que ce serait au 760 et au 768, chemin Belfast, que l'impact se ferait le plus sentir. Toutes les opérations d'imprimerie et opérations liées au courrier à expédier se trouveront à cet endroit. Les Services de gestion du matériel se chargeront du contrôle des stocks pour l'ensemble du papier, des produits chimiques et des encres utilisés dans la chaîne de production. M. Giroux a indiqué qu'au moment où l'employeur entreprendra la transition, il continuera d'y avoir les mêmes liens qui existent actuellement entre les fonctions de reliure, accomplies par des employés qui font partie du Groupe des opérations, et les opérations de préparation des enveloppes et d'expédition du courrier, remplies par des employés qui font partie du Groupe des services postaux.

[223] Lorsqu'on lui a demandé de donner des exemples précis des liens interfonctionnels entre les unités, M. Giroux a répondu qu'actuellement tous les documents sont pliés par le Groupe des services d'imprimerie, tandis que la préparation des enveloppes et du courrier relève du Groupe des services postaux. Ce que l'on envisage de faire est de modifier les opérations en adoptant un modèle basé sur les dates d'expédition plutôt que sur les dates d'impression. Lorsque les clients commandent l'impression de documents et souhaitent qu'ils soient insérés dans une enveloppe aux fins d'expédition, l'opération s'alignera sur les besoins d'expédition. Cela signifie qu'une personne aux opérations de reliure, qui est membre du Groupe des

opérations, pourrait faire partie de la même chaîne et insérer les documents dans les enveloppes à expédier, qui est une fonction des Opérations postales, ou vice versa.

[224] M. Giroux a indiqué que les Services des impressions et les Services postaux ont déjà commencé à travailler à la création d'un système intégré de passation des commandes qui permettra aux clients de commander l'impression et l'expédition en même temps et d'assurer le suivi de leurs requêtes à mesure qu'elles sont exécutées dans la chaîne des opérations et dans le système de Postes Canada jusqu'à la livraison ultime. Le système de suivi sera un système global d'information sur la gestion qui permettra de surveiller les stocks et l'ordonnancement à la fois dans le contexte des Services des impressions que de celui des Services postaux et qui inclura des indicateurs opérationnels. Ce projet aura un grand impact sur l'acheminement du travail au niveau opérationnel dans les ateliers et il nécessitera également des ajustements aux normes et aux méthodes de communication avec les clients.

[225] M. Giroux a témoigné que la haute direction avait émis une directive selon laquelle le programme fonctionnel devait être prêt en mars 2008. Par « programme fonctionnel », il voulait dire les exigences liées aux immeubles, le plan des ateliers et les installations techniques des deux immeubles (aux 747 et 760-768, chemin Belfast) et le plan de transition qui définirait les activités qui devaient être effectuées en rapport avec l'acheminement du travail dans le système et la composante des ressources. La priorité est de déménager les opérations d'impression électronique de l'édifice sur la rue Wellington et puis de déménager les opérations d'imprimerie et les opérations postales connexes aux installations aux 760-768, chemin Belfast. Ainsi, on créera l'espace requis pour les autres activités au 748, chemin Belfast.

[226] Contre-interrogé par l'avocat de l'AFPC, M. Giroux a précisé que la direction mène également des études sur les différentes options avant de prendre une décision. Il a indiqué que les employés seraient touchés, puisque toutes les activités de tri du courrier seraient déménagées du 747, chemin Belfast, aux 760-768, chemin Belfast. Il reste à déterminer si le balayage du courrier d'arrivée continuera d'être confié à des membres du Groupe des services postaux. Il a confirmé que les membres du Groupe des services postaux et les employés des Services des impressions travaillent pour des directions distinctes à la Chambre des communes. Il a ajouté qu'aucune décision n'avait été prise à propos de la supervision et de la gestion de ces employés et qu'il était possible qu'ils continuent de faire partie de directions séparées.

## 8. Claire Kennedy

[227] Le témoin suivant était Mme Kennedy, dirigeante principale des finances depuis septembre 2007. Elle a été nommée au poste à titre intérimaire en octobre 2006. Elle est chargée de fournir des conseils stratégiques sur toutes les questions financières dans le domaine de la gestion financière, ce qui inclut la planification et le contrôle des ressources financières et la présentation de rapports à ce sujet. Avant cela, elle était directrice, Politiques et planification financière, de mars 1999 à octobre 2006. Dans ce poste, elle surveillait l'élaboration de politiques sur des questions comme les ressources humaines, les finances, la gestion du matériel et la santé et la sécurité au travail.

[228] Mme Kennedy a expliqué que la première étape, dans le contexte des politiques à la Chambre des communes, était l'adoption par le Groupe de gestion du greffier du Plan pluriannuel de politiques. Le Plan donne un aperçu des politiques proposées qui seront élaborées par l'Administration de la Chambre. Au moment de l'élaboration d'une politique, on suit un protocole, qui inclut de la recherche sur les pratiques exemplaires, une analyse du contexte pour cerner les facteurs qui pourraient influencer sur la politique et des consultations externes avec des intervenants, y compris la direction, les agents négociateurs et les employés non représentés. On crée un groupe de travail d'intervenants qui est chargé de formuler une proposition, qui est ensuite soumise à un comité directeur aux fins d'examen et au Groupe de gestion du greffier (ou au Bureau de régie interne, selon le cas) aux fins d'approbation.

[229] Mme Kennedy a décrit sa participation à l'élaboration de la plupart des politiques comme consistant à examiner chaque étape du processus, à participer au processus de consultation, à diriger le comité directeur et à donner des exposés au Groupe de gestion du greffier ou au Bureau de régie interne. Une fois qu'elle était approuvée, la politique était communiquée aux employés par l'intermédiaire d'un site Web et par la tenue de séances d'information.

[230] Mme Kennedy, se référant à l'organigramme (pièce E-17, onglet b), a décrit les activités accomplies sous sa responsabilité, qui incluent les services de planification financière, les services d'élaboration de politiques et les services d'élaboration de politiques corporatives. Elle a indiqué qu'aucun des 30 employés qui relèvent d'elle n'est représenté.

[231] Mme Kennedy a présenté la [traduction] *Politique de classification* (pièce E-17, onglet c-1) formulée par le Groupe d'élaboration des politiques corporatives en consultation avec les intervenants. La politique s'applique aux employés à l'Administration de la Chambre, qu'ils soient représentés ou non, à l'exception des avocats et des personnes nommées par décret. Pas tous les agents négociateurs ont fait des commentaires à propos du projet de politique, et les commentaires reçus (dont certains étaient en retard) étaient génériques et s'appliquaient à tous les employés. La politique a été approuvée par le Groupe de gestion du greffier et communiquée aux employés.

[232] Mme Kennedy a témoigné qu'elle avait participé à l'élaboration de la [traduction] *Politique sur les conflits d'intérêts* (pièce E-17, onglet d-1) qui touchait tous les employés et aux consultations y afférentes. En septembre 2005, on a envoyé une note de service aux agents négociateurs à des fins de consultation. L'IPFPC a affirmé que plus d'une politique était nécessaire. L'AFPC avait des préoccupations entourant les activités politiques et le mécanisme de recours. Les deux syndicats ont demandé que des exemples soient ajoutés à la politique. Le SCEP et l'AESS n'avaient aucun commentaire. La *Politique sur les conflits d'intérêts* a été finalisée, approuvée et communiquée aux employés.

[233] Mme Kennedy a indiqué qu'elle était familière avec la *Politique sur la santé et la sécurité au travail*. Le Bureau de régie interne avait demandé à son équipe d'élaborer une politique renfermant des directives et un processus pour les questions de santé et de sécurité au travail. Le processus de consultation a commencé en 2003 au sein du CMSST et un certain nombre de réunions se sont tenues de février à mai cette année-là. En mai 2003, le SCEP s'est retiré des consultations et a demandé que l'on applique le *Code canadien du travail*. Les représentants des agents négociateurs qui ont continué de faire partie du Comité ont discuté et ont indiqué qu'ils n'étaient pas prêts à faire des commentaires sur les éléments individuels de la politique et qu'ils attendraient de recevoir une ébauche complète avant de communiquer d'autres observations. Le projet de politique a été diffusé en novembre 2003, et une réunion du CMSST s'est tenue en janvier 2004 pour en discuter. Durant la réunion, les agents négociateurs ont informé l'employeur qu'ils n'étaient plus prêts à poursuivre la consultation au sujet de cette politique. En février 2004, l'IPFPC a informé l'employeur que les agents négociateurs avaient poursuivi les discussions sur la question et établiraient un cadre avant d'en discuter davantage. En novembre 2004, l'IPFPC a informé l'employeur que la situation

demeurerait inchangée et que les questions de santé et de sécurité au travail seraient soulevées à la table de négociation.

[234] Mme Kennedy a indiqué que le directeur général des Finances et coprésident du CMSST avait écrit aux agents négociateurs pour leur proposer la conclusion d'un Protocole d'entente (PE) distinct. En mai 2005, tous les agents négociateurs se sont rencontrés pour discuter de cette approche et, en octobre 2005, l'employeur a communiqué avec l'AFPC pour entreprendre des discussions à propos du PE. Le PE était censé renfermer la politique. On a tenu un certain nombre de réunions avec des représentants locaux de l'agent négociateur et, en février 2006, on avait le sentiment que l'on était arrivé à un terrain d'entente concernant la politique. Les représentants locaux de l'AFPC ont renvoyé la question aux représentants de l'Élément national de l'AFPC, ce qui a donné lieu à d'autres discussions et suggestions quant aux changements à apporter. Finalement, une réunion a été fixée en vue de la signature officielle du PE en la présence du président de la Chambre des communes, mais l'employeur a ensuite reçu une lettre de l'AFPC demandant la proclamation de la partie 3 de la *LRTP*. Le PE n'a jamais été signé.

[235] Mme Kennedy a indiqué que l'IPFPC et le SCEP avaient présenté à l'employeur une proposition renfermant des dispositions révisées du *Code canadien du travail*. L'employeur avait des préoccupations concernant la proposition, du fait qu'elle contenait des dispositions spéciales s'appliquant aux Services parlementaires et n'offrait ni un clair processus de règlement des plaintes ni une claire structure de gouvernance. L'employeur a indiqué aux agents négociateurs qu'il y avait eu un changement d'attitude vis-à-vis de la politique et que celle-ci devrait s'appliquer, de façon égale, à tous les employés, sans que certains aient des privilèges. Étant donné le temps passé à mener des consultations et le besoin d'adopter une politique, l'employeur a décidé de demander l'approbation du Bureau de régie interne. Le Bureau de régie interne a approuvé la politique en juin 2006.

[236] Mme Kennedy a témoigné qu'elle connaissait la *Politique sur la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement au travail*, en vigueur depuis juin 2001. La politique décrit les rôles et les responsabilités et le processus à suivre en cas de plainte. Elle a présenté un document résumant le processus ayant abouti à l'adoption de la politique par le Bureau de régie interne (pièce E-17, onglet f-2). Dans leurs commentaires qui s'appliquaient à tous les employés, les agents négociateurs



affirmaient qu'il fallait se concentrer sur la prévention, clarifier les rôles et les responsabilités, décrire le processus formel et officieux de règlement des plaintes, fixer des délais et clarifier le rôle des agents négociateurs. Un projet de politique a été envoyé aux agents négociateurs le 17 mai 2001. Des problèmes d'horaire et une préparation insuffisante de la part de certains agents négociateurs ont nui à la tenue d'autres discussions. L'employeur a décidé d'aller de l'avant, et le Bureau de régie interne a adopté la politique en juin 2001. En décembre 2001, le SCEP a demandé un examen de la politique.

[237] Mme Kennedy a indiqué qu'un objectif de l'examen de la *Politique de dotation* (pièce E-17, onglet G-1) était de moderniser la politique afin qu'elle corresponde à un processus de dotation moderne. La politique visait également à assurer l'uniformité et la transparence du processus de dotation en précisant l'approche à suivre et en clarifiant les rôles et responsabilités. La politique devait s'appliquer à tous les employés, représentés et non représentés. Quatre-vingt-quinze pour cent de tous les concours qui se tiennent visent à combler des postes non représentés.

[238] À partir de novembre 2002, on a tenu une série de réunions avec les représentants des agents négociateurs. Les commentaires reçus s'appliquaient à tous les employés. À l'origine, le SCEP a formulé des préoccupations à propos de questions liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et souhaitait examiner les processus de dotation appliqués ailleurs (pièce E-17, onglet G-2), mais il a fini par décider de se retirer du processus.

[239] Mme Kennedy a présenté la *Politique d'adaptation en milieu de travail* (pièce E-17, onglet H-1), qui avait été approuvée par le Groupe de gestion du greffier en juin 2006. Le but de la politique est de permettre aux employés qui sont incapables d'accomplir leur travail habituel de contribuer au milieu de travail. La politique reconnaît qu'il peut y avoir des mesures d'adaptation temporaires et des mesures d'adaptation à long terme. Elle décrit un processus qui permet de faire en sorte que toutes les responsabilités soient remplies à long terme. L'ensemble des employés est visé par la politique. On s'est mis en rapport avec les agents négociateurs en octobre 2005 et on a fixé une réunion pour la consultation initiale au 28 octobre 2005. Pas tous les agents négociateurs étaient présents. L'AFPC a affirmé que les rôles et les responsabilités devraient être clairs et que le processus devrait être documenté. Le projet de politique a été diffusé en mars 2006. L'IPFPC a exprimé le point de vue que la

politique ne pouvait être imposée aux agents négociateurs. Deux réunions ont suivi, et l'AFPC et l'IPFPC y étaient présents. L'AFPC a fourni des commentaires généraux s'appliquant à tous les employés. Les autres agents négociateurs n'ont fourni aucun commentaire et n'ont manifesté aucun intérêt.

[240] Mme Kennedy a présenté les organigrammes et les descriptions de travail du Bureau du dirigeant principal des finances, du Groupe des politiques et de la planification financière, du Groupe des opérations de gestion financière, du Groupe des comptes créditeurs corporatifs, de la Section de la gestion du matériel et des contrats, de la Section des communications, de la Section de la vérification et de la revue financière et de la Section de gestion de l'information sur les ressources (pièce E-17). À part les cinq postes d'expéditeur-receveur dans le Groupe de gestion du matériel et des contrats, tous les postes dans ces secteurs sont non représentés.

[241] Mme Kennedy a témoigné qu'au sein de la Section de la gestion du matériel, le gestionnaire de l'entrepôt, un poste non représenté, est responsable de la gestion efficace des opérations de l'entrepôt. Il assure la liaison avec d'autres services, comme les Services de transport, les Services des impressions et les Services postaux, pour répondre aux exigences opérationnelles et respecter les calendriers. Elle a ajouté que les postes d'expéditeur-receveur sont des postes représentés par l'AFPC. Les titulaires de ces postes examinent les documents qui accompagnent les marchandises qui arrivent à l'entrepôt et qui le quittent, vérifient le contenu de celles-ci et consignent de l'information à leur sujet. Ils procèdent également au balayage des marchandises qui sont reçues, pour s'assurer qu'elles ne présentent pas de problèmes. Ils suivent une formation qui leur enseigne comment reconnaître les problèmes et sont tenus de signaler les problèmes au superviseur, dès qu'ils en prennent connaissance. Le gestionnaire superviseur communique avec les Services de sécurité pour qu'ils interviennent s'il y a un problème. Les Services de sécurité ont un protocole qu'ils suivent en cas de problème, mais leur intervention dépend de la nature de la préoccupation, et ils donnent de la formation aux expéditeurs-receveurs. Elle a ajouté que le gestionnaire de l'entrepôt, le coordonnateur des Opérations de l'entrepôt et les expéditeurs-receveurs travaillent en étroite collaboration pour assurer la prompte réception et livraison et qu'ils ont de multiples interactions pour résoudre les problèmes. Le travail est accompli dans un environnement à caractère industriel.

[242] Mme Kennedy a expliqué que les employés non représentés travaillent typiquement dans une aire à bureaux. Il y a des interactions avec les députés, avec d'autres employés et gestionnaires des différentes unités et avec des entrepreneurs de l'extérieur. Ces interactions ont lieu à la fois avec des employés représentés et des employés non représentés, dans le but de coordonner la prestation des services.

[243] Mme Kennedy a témoigné qu'aux installations du chemin Belfast, les expéditeurs-receveurs travaillent de 7 h à 17 h. Certains commencent tôt, d'autres restent tard. Il n'y a pas de quarts, et les heures supplémentaires sont cycliques, au moment de la prise de l'inventaire à la fin de l'année et après les élections quand arrivent de nouveaux députés. Les employés non représentés aux installations du chemin Belfast ont un horaire semblable. Elle a indiqué qu'il s'agit d'une équipe dont les membres collaborent étroitement ensemble à cause de l'enchaînement des activités. Les interactions entre le Groupe des services postaux et le Groupe des services d'imprimerie sont assurées essentiellement par des employés non représentés.

[244] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat du SCEP, Mme Kennedy a confirmé que la définition du système de classification qu'on trouve dans la Politique de classification (pièce E-17, onglet 4) inclut un renvoi aux groupes professionnels.

### **9. Muriel Droessler**

[245] Le témoin suivant appelé par l'avocat de l'employeur était Mme Droessler. Mme Droessler occupe le poste de conseillère principale du directeur général des Services des ressources humaines et de la planification corporative depuis 2006. Elle fournit des conseils et des recommandations au directeur général sur des questions liées aux ressources humaines et aux finances. Avant cela, de 2000 à 2006, elle était conseillère en matière de négociation collective à la Direction des services financiers et des ressources humaines et a été impliquée dans tous les aspects des négociations, de la conciliation et de l'arbitrage. Elle a participé à toutes les rondes de négociations collectives qui se sont déroulées durant cette période. Avant cela, elle occupait les postes d'adjointe exécutive et d'adjointe. Elle a fourni son curriculum vitae (pièce E-18, onglet 1).

[246] Mme Droessler a fourni les organigrammes et descriptions de travail pour les unités suivantes au sein des Services des ressources humaines et de la planification corporative : Services de planification corporative (pièce E-18, vol. 4, onglet 38),

Services de formation et de perfectionnement organisationnel (pièce E-18, vol. 4, onglet 42), Services de planification corporative (pièce E-18, vol. 4, onglet 49), Section d'engagement des employés (pièce E-18, vol. 4, onglet 52), et Opérations et programmes des ressources humaines (pièce E-18, vol. 4, onglet 65). Elle a indiqué que tous les employés qui travaillent dans ces services étaient non représentés.

[247] Mme Droessler a indiqué qu'elle avait préparé des tableaux sur divers aspects des relations de travail en utilisant des données extraites du système de données PeopleSoft, que la Direction de la gestion de l'information sur les ressources avait mis à sa disposition. Elle a présenté le [traduction] *Tableau de comparaison des années de service* (pièce E-18, onglet 2) indiquant que 58 p. 100 des membres des unités de négociation avaient entre 0 et 15 années de service. D'après le [traduction] *Tableau de comparaison de l'âge* des employés (pièce E-18, onglet 3), l'âge moyen des employés est de 47,7 ans. Le [traduction] *Tableau de comparaison des sexes* (pièce E-18, onglet 4) montre qu'à l'exception du Groupe des comptes rendus et du traitement de texte, tous les groupes sont composés majoritairement d'hommes. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur l'utilisation des congés sans solde* (pièce E-18, onglets 5 et 6) et a indiqué que l'utilisation de tels congés était limitée et que c'était dans le Groupe des opérations que les employés en prenaient le plus. Les [traduction] *Tableaux sur les congés annuels* (pièce E-18, onglets 7 et 8) et les [traduction] *Tableaux sur les congés de maladie* (pièce E-18, onglets 9 et 10) montrent que l'utilisation de ces congés est proportionnelle à la taille des groupes. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur la prise de congés de décès* (pièce E-18, onglets 11 et 12) et a noté qu'en 2004, l'usage était proportionnel à la taille du groupe; en 2005, le Groupe des services postaux avait pris un pourcentage plus important de ce type de congé. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur les congés de mariage* (pièce E-18, onglets 13 et 14) et a noté qu'en 2004, ce type de congé a été pris uniquement par des employés dans le Groupe des opérations, tandis qu'en 2005, le Groupe des services techniques était le principal groupe à en prendre. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur les congés pour obligations familiales* (pièce E-18, onglets 15 et 16) et a indiqué qu'une fois de plus l'usage était proportionné à la taille des groupes. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur les heures supplémentaires* (pièce 18, onglets 17 à 20) et a indiqué que là aussi, le nombre correspondait à la taille de l'unité. Elle a précisé que les employés du Groupe des services de sécurité ont travaillé le plus d'heures supplémentaires puisqu'il s'agit d'un groupe qui offre des services 24 heures sur 24, 7 jours par semaine. Elle a

présenté les [traduction] *Tableaux sur les rappels* (pièce E-18, onglets 21 et 22) et a indiqué que c'était dans le Groupe des services techniques qu'on trouvait le plus grand nombre de rappels. Elle a présenté les [traduction] *Tableaux sur les déplacements* (pièce E-18, onglets 23 et 24) et a indiqué que le Groupe de la procédure et le Groupe CCTT passaient du temps à voyager.

[248] Mme Droessler a témoigné qu'elle avait participé à la quatrième et à la cinquième ronde de négociations collectives à la Chambre des communes à partir de juillet 2000. Elle était la conseillère et l'adjointe du négociateur à la table de négociation. Du fait qu'elle n'a pas participé à toutes les réunions, l'information au sujet de celles auxquelles elle n'avait pas assisté provenait de notes au bureau.

[249] Mme Droessler a précisé qu'elle-même et le négociateur ont rencontré les six équipes de négociation collective pour formuler les propositions de l'employeur. On mène les négociations simultanément en faisant appel au même négociateur.

[250] Pour chacune de ces rondes de négociations avec les différents agents négociateurs, Mme Droessler a soumis des documents faisant état du temps qui y avait été consacré (pièce E-18, onglets 25-A et D, 26-A et D, 27-A et D, 28 A, 29-A et D, 30-A et D, et 31-A et D). Elle a noté qu'au cours de chacune des négociations durant la quatrième ronde, l'employeur recherchait l'optimisation des ressources, l'harmonisation du libellé contractuel et une certaine souplesse (pièce E-18, onglets 25-B et E, 26-B et E, 27-B et E, 28-B, 29-B et E, 30-B et E, et 31-B et E). Au cours de la cinquième ronde, on a ajouté la question de la mise en œuvre du programme de renouvellement de la classification. À part la première série de négociations ayant trait au Groupe des opérateurs de scanographe, menée durant la cinquième ronde, Mme Droessler a caractérisé les propositions des agents négociateurs comme visant à obtenir des congés et de l'argent (pièces E-18, onglets 25-C et F, 26-C et F, 27-C et F, 28-C, 29-C et F, 30-C et F, et 31-C et F). Elle a témoigné que les quatre groupes d'AFPC ont négocié à des tables distinctes durant chacune de ces deux rondes.

[251] Mme Droessler a indiqué qu'il s'agissait d'un travail laborieux parce que [traduction] « on négociait sans arrêt ». C'était un exercice vraiment coûteux du fait que les équipes de l'employeur comptaient environ 40 employés qui devaient s'absenter de leurs postes pour participer aux négociations. Du côté syndical, à l'exception du négociateur, toutes les autres personnes étaient des employés de la

Chambre des communes. L'impression et la production des conventions collectives sont également coûteuses et à l'issue du processus, les résultats sont les mêmes. C'était un exercice inefficace, lorsqu'on considère que le résultat final était identique.

[252] Mme Droessler a indiqué qu'en ce qui concerne les quatre conventions collectives de l'AFPC, les exigences sont souvent identiques. C'est pratiquement du couper-coller.

[253] Mme Droessler a indiqué que la stratégie adoptée par l'employeur au moment de la négociation de la nouvelle échelle salariale pendant la cinquième ronde était de faire la même offre générale à chacune des unités de négociation. En vertu du nouveau système, les employés qui appartiennent à différentes unités de négociation ont la même échelle de traitement. Il y avait une série de règles de conversion qui faisait partie de l'offre générale. La proposition était [traduction] « à prendre ou à laisser ». Le Groupe des services de protection et le Groupe des opérations ont conclu une entente en premier, suivis du Groupe des services techniques et du Groupe de la procédure. Elle ne pouvait se souvenir du moment où le Groupe des opérateurs de scanographe avait accepté l'offre. Le Groupe des services techniques, le Groupe CCTT et le Groupe de la procédure ont renvoyé l'échelle de traitement à l'arbitrage, mais ont conclu une entente avant l'audience d'arbitrage proprement dite. Elle a fourni une liste des unités de négociation qui avaient présenté une demande d'arbitrage au cours de la quatrième et de la cinquième ronde (pièce E-18, onglet 34).

[254] Mme Droessler a présenté une analyse comparative des sept conventions collectives qu'elle avait préparée (pièce E-18, onglet 32). Elle a observé que 80 à 90 p. 100 du libellé est identique ou pratiquement identique.

[255] Mme Droessler a présenté un tableau des différentes exigences salariales formulées par les unités de négociation (pièce E-18, onglet 33) durant chaque ronde de négociations collectives. L'IPFPC était « hors cycle » au début de la quatrième ronde. Durant la deuxième ronde, l'IPFPC n'a pas formulé d'exigences salariales, car il souhaitait une négociation raisonnée. L'AESS et le SCEP ont demandé des conventions d'une durée de deux ans. Mme Droessler a précisé qu'il avait fallu 22 mois pour mener à bien la cinquième ronde de négociations collectives avec l'ensemble des agents négociateurs.

[256] Mme Droessler a témoigné qu'on lui avait demandé de se mettre en rapport avec d'autres organismes où un examen des unités de négociation avait déjà été effectué et qu'elle avait reçu des réponses d'eux (pièce E-18, onglets 35 à 37).

[257] Lorsque l'avocat de l'employeur lui a demandé si les différentes durées des conventions collectives et la mise en œuvre du programme de renouvellement de la classification auraient un effet sur la négociation collective, Mme Droessler a répondu que ce serait le cas. À titre d'exemple, elle a indiqué que si l'on signait une convention collective avec une unité, les négociations avec les autres unités n'auraient plus aucun sens, puisque l'augmentation salariale et la durée de la convention auraient déjà été fixées.

[258] Contre-interrogée par l'avocat du SCEP, Mme Droessler a indiqué que l'information fournie dans les [traduction] *Tableaux des exigences salariales* (pièce E-18, onglet 33) avait été extraite des propositions des agents négociateurs. Lorsqu'on lui a demandé si les propositions salariales du SCEP (pièce E-18, onglet 27-C et F) renfermaient des exigences salariales exprimées en pourcentages, Mme Droessler a concédé que l'information était inexacte. Elle a confirmé que les propositions salariales avaient été reçues plus tard durant les négociations, lorsque le SCEP avait présenté des propositions salariales complètes.

[259] Interrogée à propos de sa conclusion qu'il y avait des problèmes d'inefficacité dans le cadre des négociations collectives, Mme Droessler a indiqué qu'avant sa participation à la quatrième ronde de négociations collectives, elle n'avait aucune expérience, n'avait pas fait des études et n'avait pas suivi de formation dans le domaine de la négociation collective. L'expérience qu'elle avait acquise se limitait strictement à la Chambre des communes et elle ne possédait aucune expérience ailleurs à laquelle elle aurait pu la comparer. Après la cinquième ronde, elle a occupé un autre poste. Durant les négociations, elle n'a pas pris la parole, mais a pris des notes. On ne l'a pas consultée avant la prise des décisions. On lui a demandé de préparer des documents appuyant les positions adoptées par l'employeur.

[260] Questionnée sur sa conclusion que le nombre des heures supplémentaires travaillées était proportionnel à la taille des unités de négociation, Mme Droessler a admis que l'avocat avait de meilleures connaissances en mathématiques qu'elle et elle a convenu que les heures n'étaient pas proportionnelles. Elle était arrivée à cette

conclusion en examinant le tableau. En fait, elle n'avait pas réellement comparé les chiffres.

[261] Lorsqu'on l'a interrogée au sujet du mandat consistant à harmoniser les conventions collectives, Mme Droessler a confirmé que l'employeur souhaitait que chaque convention collective utilise le même libellé. Elle ne pouvait se rappeler si l'employeur avait réussi à obtenir un horaire de 24 heures sur 24 et de 7 jours par semaine dans le cas du Groupe représenté par le SCEP au cours de la cinquième ronde et a admis qu'une telle disposition ne figurait pas dans la convention collective. Malgré les nombreuses heures pendant lesquelles elle avait assisté à des négociations, elle ne pouvait se souvenir de la justification fournie par l'employeur pour harmoniser les conventions collectives.

[262] Interrogée sur les délais dans les négociations et sur le moment où l'employeur avait fait son offre salariale durant la cinquième ronde de négociations collectives, Mme Droessler a confirmé qu'une offre complète, incluant une échelle de traitement universelle, avait été présentée tard dans les négociations. Même si son curriculum vitae (pièce E-18, onglet 1) indique qu'elle avait participé à la formulation de réponses à des plaintes de négociation de mauvaise foi, elle ne pouvait se souvenir qu'une telle plainte avait été déposée par le SCEP et que l'une des questions soulevées avait été le refus de l'employeur de mettre une offre salariale sur la table. Elle a confirmé que des dates de négociation avaient été annulées, mais elle ne se rappelait pas pourquoi il en avait été ainsi. Elle a indiqué que les deux parties n'étaient pas disponibles à certaines dates.

[263] Elle a reconnu qu'elle n'avait pas participé à la détermination du nombre de personnes à affecter aux équipes de négociation de l'employeur. Se référant aux noms des personnes faisant partie de l'équipe de négociation de l'employeur et figurant dans le document qu'elle avait préparé à propos du temps consacré aux négociations durant la quatrième ronde avec le SCEP (pièce E-18, onglet 27-A), Mme Droessler a concédé que M. Bard n'avait pas assisté aux négociations et qu'elle n'avait pas vérifié les noms qui faisaient partie des listes contenues dans les documents qu'elle avait préparés. Elle ne pouvait confirmer si Mme Enright avait été présente avant juillet 2000.

[264] Mme Droessler a concédé que les propositions du SCEP à la page 2 du document ayant trait à la cinquième ronde de négociations collectives (pièce E-18, onglet 27-F)



n'avaient trait ni à de l'argent ni à des congés, mais a précisé qu'elle maintenait sa réponse que les exigences durant la négociation concernaient ces deux aspects. De son point de vue, un changement apporté à un avantage social est pratiquement identique à une exigence monétaire. Elle a reconnu qu'il aurait pu y avoir différentes exigences concernant les avantages sociaux, d'une unité de négociation à une autre.

[265] Elle a admis que le SCEP n'avait fait aucune proposition concernant l'exécution des fonctions par roulement ou la relativité salariale, comme l'avait fait l'IPFPC. Elle a concédé également que le SCEP n'avait pas demandé de congés pour service militaire, des primes de quart les fins de semaine, des indemnités d'habillement ou des concessions au titre du temps de déplacement. Elle a reconnu que, durant la cinquième ronde, toutes les unités de négociation avaient accepté volontairement le règlement proposé.

[266] Mme Droessler a confirmé qu'il y avait une majorité de femmes dans le Groupe CCTT, mais elle n'a pas pu dire si l'employeur avait une préoccupation au chapitre de la parité salariale.

[267] Lorsqu'on lui a demandé si l'employeur avait abordé les agents négociateurs pour leur soumettre une demande de négociation commune, Mme Droessler a répondu qu'elle n'avait pas fait une telle suggestion et qu'elle n'avait pas entendu le négociateur de l'employeur en formuler une.

[268] Mme Droessler a indiqué qu'elle ne pouvait aucunement se rappeler si beaucoup de temps avait été consacré durant les négociations à des questions autres que la rémunération. Cependant, elle s'est souvenue du temps passé, durant la cinquième ronde avec le SCEP, à discuter des propositions de l'employeur de changer la définition d'emploi continu (pièce E-18, onglet 32, page 2) et d'inclure une disposition portant sur les employés saisonniers accrédités (pièce E-18, onglet 32, page 5). Elle a reconnu que le SCEP avait rejeté les deux propositions. Elle a confirmé que l'on a consacré du temps durant les négociations aux dispositions s'appliquant aux employés engagés pour une période déterminée (pièce E-18, onglet 32, page 10) et que cette discussion s'était limitée au SCEP. Elle a maintenu qu'il s'agissait d'une question monétaire. Elle a confirmé que la convention collective du SCEP ne renferme pas une disposition en vertu de laquelle le Syndicat accepte de tenir l'employeur indemne. (pièce E-18, onglet 32, page 15). Son rôle était d'aider le négociateur, de prendre des notes, de

réunir les différents éléments du libellé et d'aider à élaborer celui-ci. Sa responsabilité était de préparer la convention collective. Elle a également préparé des mémoires et a fourni des données. Ses ressources étaient les autres conventions collectives et elle a communiqué avec d'autres personnes pour obtenir des données.

[269] Interrogée à propos de son document comparant des conventions collectives, Mme Droessler a admis qu'on trouvait dans la convention collective du SCEP certaines formulations que l'on ne trouvait nulle part ailleurs et que son observation selon laquelle 80 à 90 p. 100 des conventions collectives étaient pratiquement identiques constituait une estimation de sa part et n'était pas fondée sur une analyse statistique.

[270] Se référant aux dispositions des conventions collectives du SCEP portant sur les séances de négociations contractuelles, la semaine de travail variable, la prise en compte de l'ancienneté au moment de l'organisation des congés annuels, les congés accordés pour la naissance d'un enfant et les congés de deuil, Mme Droessler a confirmé que les droits accordés aux employés en vertu de la convention collective du SCEP étaient différents de ceux contenus dans d'autres conventions collectives. Lorsqu'on lui a demandé si ces différences étaient significatives, Mme Droessler a répondu que dans certains cas elles l'étaient, mais pas dans d'autres. C'était une question d'interprétation.

[271] Mme Droessler a également confirmé que les dispositions de rappel se limitaient au SCEP. Elle était d'accord que les dispositions sur la santé et la sécurité au travail n'étaient pas à caractère monétaire et qu'un temps considérable avait été consacré à de telles questions durant les négociations.

[272] Mme Droessler a confirmé que le SCEP n'avait aucun employé qui était rémunéré à l'échelle de rémunération C ni des employés au niveau K ou L. Elle a confirmé que la recherche qu'elle avait effectuée se limitait entièrement au contenu des livres ou documents qu'elle avait déposés en preuve (pièce E-18). Elle a également admis qu'elle ne fournissait pas de conseils quant à l'interprétation des conventions collectives, contrairement à ce que l'on pouvait lire dans son curriculum vitæ (pièce E-18, onglet 1). Elle n'a pas participé non plus à la mise en œuvre du nouveau plan de classification et a seulement participé de loin à l'accréditation des unités de négociation. Elle a convenu que l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe s'était fait, en dépit de l'approbation du nouveau plan de classification. Mme Droessler ne savait pas si

l'employeur avait jamais suggéré la négociation commune des salaires. Elle a concédé que ses préoccupations en rapport avec la négociation des salaires étaient basées sur des suppositions puisqu'elle n'avait aucune expérience des relations de travail autre qu'à la Chambre des communes.

[273] Interrogée davantage par l'avocat de l'AFPC à propos de son expertise en matière de relations de travail, Mme Droessler a confirmé qu'elle n'avait aucune expertise dans les domaines de la statistique, de la classification, de l'équité salariale ou de l'application des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et aucune expérience de l'interprétation des conventions collectives.

[274] Lorsqu'on lui a demandé quel avait été son rôle, le cas échéant, dans le contexte de la demande de fusion des unités de négociation, Mme Droessler a indiqué qu'on lui avait demandé de faire de la recherche. Elle a compilé des données et a découvert que la plus grosse unité de négociation était celle qui avait le plus important taux d'utilisation des avantages sociaux. Son rôle s'était arrêté là. On avait communiqué avec elle durant l'été de 2005, lorsqu'elle occupait le poste de conseillère en relations de travail. Elle a suivi un format qui avait été utilisé auparavant et a copié-collé les dispositions des conventions collectives (pièce E-18, onglet 32). En ce qui concerne le taux d'utilisation des avantages sociaux, elle a obtenu des données dans la base de données PeopleSoft. Contrairement à ce qu'elle avait affirmé au moment de l'interrogatoire principal, les tableaux sur le sexe et l'âge des employés n'avaient pas été dressés par elle, mais par Alain Vallée. Elle a concédé que son travail consistait essentiellement à réunir des données.

[275] Mme Droessler a maintenu que la majorité des exigences formulées par les agents négociateurs concernaient des congés ou de quelconques avantages sociaux qui avaient un coût. Elle a précisé qu'elle ne disait pas que la lutte contre la discrimination, la sécurité d'emploi et les exigences concernant l'exposé de fonctions n'étaient pas importantes. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait même examiné les propositions de l'AFPC, elle a répondu que son commentaire décrivait les exigences en général. Elle a admis que la revendication ayant trait à la procédure de règlement des griefs (pièce E-18, onglet 29-C, page 14) n'était pas reliée à des congés ou n'était pas à caractère pécuniaire. Elle a reconnu que l'AFPC avait formulé une exigence concernant la santé et la sécurité (pièce E-18, onglet 29-C, page 16) et qu'il s'agissait d'une question importante au travail.

[276] Interrogée au sujet de la première convention collective du Groupe des opérateurs de scanographe, Mme Droessler a confirmé qu'on y était arrivé durant la cinquième ronde de négociations et que les parties s'étaient basées sur les conventions collectives du Groupe des opérations et du Groupe des services de protection.

[277] Questionnée au sujet des présumés manques d'efficacité de la négociation collective, Mme Droessler a concédé qu'elle ne possédait pas d'expertise en négociation collective et qu'elle n'avait connaissance d'aucune initiative qu'aurait entreprise l'employeur en réponse à ces manques d'efficacité.

[278] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il y avait huit personnes dans l'équipe de négociation créée par l'employeur pour le Groupe des opérateurs de scanographe (pièce E-18, onglet 28-A), Mme Droessler n'était pas en mesure de fournir une réponse. Elle a confirmé que chaque unité de négociation avait sa propre équipe et a précisé qu'elle n'avait pas participé aux discussions durant lesquelles on avait choisi les personnes qui en feraient partie. Elle a convenu que les nombres relativement importants de membres dans chaque équipe étaient censés refléter les particularités de chaque groupe.

[279] En ce qui concerne la longueur du temps consacré aux négociations, Mme Droessler a convenu que les négociations liées au Groupe des opérations avaient duré 36 heures étalées sur une période de quatre mois (pièce E-18, onglet 25-A) pendant la quatrième ronde. Elle a reconnu qu'il s'agissait de la seule unité menant des négociations raisonnées et n'était pas en mesure de se prononcer sur la question de la planification ordonnée de la relève soulevée par l'employeur (pièce E-18, onglet 25-B). Passant en revue la liste des questions soumises par l'employeur durant la cinquième ronde (pièce E-18, onglet 25-E), elle n'a pas pu faire de commentaires non plus sur la fourchette d'âge dans le Groupe des opérations ou dire s'il y avait toujours une préoccupation concernant les retraites. Elle a reconnu que les préoccupations concernant les déplacements et le roulement étaient des questions intéressant spécifiquement le Groupe des opérations. Elle a confirmé qu'il s'agissait du seul groupe qui traitait directement avec des députés et que cela avait mené à la création d'un sous-comité.

[280] En réponse à des questions posées par l'avocat de l'AESS, Mme Droessler a confirmé qu'avant juillet 2000, elle n'avait pas été membre des équipes de négociation

de l'employeur. Elle n'accomplissait pas des fonctions liées aux relations de travail dans le contexte des Services de sécurité. Il y avait toujours un porte-parole de l'employeur à la table de négociation et cette même personne remplissait ce rôle au sein de toutes les équipes. À part le négociateur et elle-même, la composition des équipes de négociation de l'employeur variait d'une unité à l'autre. L'équipe de négociation de l'employeur constituée pour le Groupe des services de protection incluait le négociateur et elle et, plus tard, le directeur et le sous-directeur des Services de sécurité et quatre autres membres de ceux-ci (pièce E-18, onglet 26-A). Sauf elle-même et le négociateur, toutes les autres personnes qui participaient aux négociations ayant trait à ce groupe étaient des employés des Services de sécurité.

[281] Mme Droessler a confirmé que la quatrième ronde de négociations relativement au Groupe des services de protection s'était déroulée entre septembre 2000 et octobre 2001. Durant cette période, il y avait eu six jours de négociation et trois jours de médiation/arbitrage (pièce E-18, onglet 26-A). Les sujets abordés étaient les salaires, la flexibilité et les congés. Elle ne pouvait se souvenir des questions auxquelles les parties avaient consacré le plus de temps durant la cinquième ronde.

[282] Passant en revue ses notes prises durant les négociations avec l'AESS en septembre 2000 (pièce AESS-7a, pages 1 à 10), Mme Droessler a confirmé que la première page de ses notes indiquait que les parties envisageaient de corriger le libellé de la convention collective. À la page 2 de ses notes (pièce AESS-7a), elle avait noté qu'il y avait eu des discussions au sujet du changement des quarts. Lorsqu'on lui a demandé s'il y avait d'autres groupes qui travaillaient des quarts, elle a répondu qu'elle l'ignorait. À la page 3, il y a des notes faisant état d'une discussion portant sur le besoin de clarifier un article. À la page 5, les notes précisent que les parties avaient discuté de la clause 17.14 qui portait sur les accidents du travail. Lorsqu'on lui a demandé si une telle discussion avait eu lieu à d'autres tables, elle n'était pas en mesure de s'en souvenir. À la page 6, les notes indiquent que les parties avaient discuté de changements à apporter à l'horaire. Elle a ajouté qu'elle ne comprenait pas ce qui se passait. Selon ce qui est écrit à la page 7 des notes, il y aurait eu une discussion au sujet des heures supplémentaires. Elle a reconnu que cette discussion se limitait au Groupe de services de protection. À la page 8, les notes montrent qu'il y avait eu des discussions à propos des primes. Elle a déclaré que les discussions concernant la prime de port d'une arme à feu se limitaient au Groupe des services de protection. Quand on lui a demandé si la prime pour le travail en fin de semaine

concernait spécifiquement le Groupe des services de protection, elle a précisé qu'elle devrait consulter ses autres notes. Elle a confirmé que la prime d'habillement avait été soulevée strictement dans le cas du Groupe des services de protection. Elle a confirmé aussi que l'exigence en matière de dotation (article 43) et celle concernant l'annexe « A » avaient été soulevées uniquement en rapport avec le Groupe des services de protection.

[283] Questionnée à propos de ses notes portant sur la réunion de négociation qui avait eu lieu en octobre 2000 (pièce AESS-7a, pages 11 à 17), elle a confirmé que les discussions portant sur les clauses 3.04 et 18.01 s'appliquaient uniquement au Groupe des services de protection. Elle ne se souvenait pas s'il en avait été de même pour les discussions à propos des clauses 2.01i), 19.01b), 20.10, 30.01b), 40.01 et 43.04. Elle a confirmé que les discussions sur les clauses 15.10 et 15.12 avaient trait au libellé touchant la classification. Elle ne pouvait se rappeler si les exigences concernant la clause 21.01, qui traitait des heures supplémentaires, l'annexe « B », à propos d'un congé additionnel pour le Groupe des services de protection, et la clauses 19.01, qui portait sur les employés à temps partiel, se limitaient au Groupe des services de protection. Pour ce qui était du travail par quarts, Mme Droessler a indiqué que le Groupe des services techniques travaillait peut-être également quelques quarts. Elle a confirmé que le Sénat a ses propres Services de sécurité et que ceux-ci avaient été mentionnés durant les discussions (pièce AESS-7a, page 16).

[284] Interrogée au sujet du document donnant un aperçu des dates de négociation durant la cinquième ronde de négociations collectives pour le Groupe des services de protection (pièce E-18, onglet 26-D), Mme Droessler a confirmé que les négociations proprement dites s'étaient étalées sur deux mois et demi et avaient duré cinq jours. À l'exception de M. Dubé et elle-même, tous les autres participants étaient membres des Services de sécurité. Examinant ses notes ayant trait à cette ronde de négociations, Mme Droessler a confirmé que l'employeur n'avait pas fait une offre monétaire durant les discussions initiales. D'après les notes prises pendant les négociations qui avaient eu lieu le 3 novembre 2003 (pièce AESS-8), elle a confirmé que les discussions avaient porté sur les uniformes et les trous dans les chaussures et que les clauses 29.04, 28.05 et 30.01c) abordées s'appliquaient spécifiquement au Groupe des services de protection. Elle a confirmé que la clause 31.01 (portant sur la gestion des carrières), l'article 33 (traitant des questions de santé et de sécurité au travail) et la clause 41.04 (portant également sur la gestion des carrières) concernaient tout particulièrement le

Groupe des services de protection. Pour ce qui était de l'article 44, ses notes montraient que l'employeur avait une stratégie en vertu de laquelle l'examen de la classification serait mis en œuvre de la même manière pour l'ensemble des unités de négociation. Elle a confirmé que la clause 17.14 traitait de la santé et de la sécurité au travail. Elle a reconnu que les discussions qui entouraient un horaire de 10 semaines par opposition à un horaire de 8 semaines s'étaient étendues sur 2 jours et que cette question se limitait, elle aussi, au Groupe des services de protection.

[285] Répondant à des questions à propos des notes décrivant les discussions qui s'étaient déroulées le 3 décembre 2003 (pièce AESS-8) et le lendemain, Mme Droessler a confirmé que les parties avaient examiné une offre globale [traduction] « à prendre ou à laisser » qui avait été présentée à l'équipe de négociation de l'AESS et qu'il y avait eu des discussions au sujet d'un problème particulier lié à la protection salariale des sergents et des caporaux.

[286] Mme Droessler a reconnu que cette ronde de négociations pouvait être divisée comme suit : une journée pour l'échange des propositions, deux journées pour clarifier les questions, une journée pour régler les questions monétaires et une journée pour finaliser l'entière convention. Elle a également reconnu que la majorité des discussions avaient porté sur des questions qui se limitaient au Groupe des services de protection.

[287] Interrogée au sujet de la décision de chercher à fusionner toutes les unités des négociations, Mme Droessler ne pouvait se souvenir si cela avait jamais été soulevé dans le cadre des discussions au cours des deux rondes de négociations auxquelles elle avait assisté. Elle en avait entendu parler pour la première fois à la fin de 2004 et n'avait participé à aucune discussion entourant cette proposition.

[288] Mme Droessler a confirmé que la plus grande unité était le Groupe des opérations, qui comportait 303 membres, tandis que le Groupe des services de protection en comptait 224. Aussi bien le Groupe des services techniques que le Groupe des services de protection sont composés majoritairement d'hommes, qui représentent plus de 90 p. 100 des effectifs. Elle a confirmé que le Groupe des opérations, le Groupe des services techniques et le Groupe des services de protection prennent le plus de congés non payés (pièce E-18, onglet 5). Elle a confirmé aussi que le Groupe des services de protection, dont les membres représentent 27 p. 100 des employés représentés, avait travaillé plus de 50 p. 100 des heures supplémentaires

travaillées en 2004 (pièce E-18, onglet 17). Lorsqu'on lui a demandé si elle en savait la raison, elle a répondu qu'elle pensait que c'était à cause du 11 septembre et parce qu'il s'agissait de services assurés 24 heures sur 24. Elle ne parvenait pas à se souvenir si c'était durant les négociations avec le Groupe des services de protection que l'on avait discuté principalement des heures supplémentaires. Elle ne savait pas pourquoi le Groupe des services de protection avait travaillé 41 p. 100 des heures supplémentaires (tarif et demi) en 2005 (pièce E-18, onglet 18) et 80 p. 100 des heures supplémentaires (tarif double) en 2004 (pièce E-18, onglet 19). Elle ne se rappelait pas si on avait parlé du travail à tarif double durant les négociations avec d'autres groupes. Elle a reconnu que 71 p. 100 des rappels étaient survenus dans le Groupe des services techniques, comparé à 11 p. 100 dans le Groupe des services de protection (pièce E-18, onglet 21). Elle pensait que la raison en était leurs fonctions et le fait que les heures supplémentaires n'étaient pas planifiées dans le cas du Groupe des services techniques. Elle a confirmé qu'il y avait eu plus de discussions au sujet des rappels durant les négociations ayant trait au Groupe des services techniques et que cet aspect n'était pas un enjeu aux autres tables. Parlant du temps de déplacement (pièce E-18, onglet 23), elle a confirmé que cela faisait partie du travail et était propre au Groupe de la procédure.

[289] Interrogée par l'avocat du SCEP quant à l'exactitude de ses documents faisant état du temps consacré aux négociations avec celui-ci durant les quatrième et cinquième rondes de négociations (pièce E-18, onglets 27-A et D), comparé aux notes prises durant les négociations (pièces SCEP-5 et 6), Mme Droessler a indiqué que les notes ayant trait à la quatrième ronde avaient été rédigées par Mme Enright. Elle a concédé qu'il y avait un grand nombre d'écarts entre les notes et les documents portant sur les négociations qu'elle avait préparés.

[290] Les documents portant sur le temps consacré aux négociations avaient été préparés après les faits et étaient basés sur sa mémoire, les notes concernant les négociations et les notes prises par les négociateurs. Elle a convenu que la Commission n'avait reçu aucun document montrant le temps consacré à l'arbitrage durant la cinquième ronde qui appuierait son estimation du temps que l'on avait passé à négocier en juin 2004 (pièce E-18, onglet 27-D).

[291] Interrogée au sujet d'une discussion qui avait eu lieu durant les négociations le 23 avril 2003, Mme Droessler a confirmé qu'il y avait eu de longues discussions



entourant la proposition de l'agent négociateur ayant trait à la clause 16.4.4 (pièce E-18, onglet 27-F, page 8) portant sur les calendriers des projets et qu'il s'agissait d'une importante question pour le syndicat. Elle ne pouvait se rappeler si des discussions similaires avaient eu lieu avec d'autres agents négociateurs. Elle a reconnu que de mars à juillet 2003, un temps considérable avait été consacré durant les négociations à des questions autres que les salaires.

[292] Questionnée au sujet du délai qui était survenu entre la fin de juillet 2003 et la présentation par l'employeur de son « offre générale », Mme Droessler s'est souvenue qu'il y avait eu un retard en rapport avec le programme de renouvellement de la classification. Il lui semblait que l'employeur avait soumis une offre générale à toutes les unités, en tant que proposition [traduction] « à prendre ou à laisser », à la fin des négociations.

[293] Répondant à l'avocat de l'AFPC, Mme Droessler a confirmé qu'elle avait été la preneuse de notes durant la ronde de négociations de 2004 avec le Groupe des opérateurs de scanographe (pièce AFPC-4). Elle a indiqué qu'elle n'avait pas examiné ses notes ayant trait à ce groupe pour déterminer le temps passé à négocier (pièce E-18, onglet 28-A). Elle a reconnu qu'elle avait augmenté les chiffres pour les arrondir et a confirmé qu'elle avait fait la même chose dans le cas du Groupe des opérations et du Groupe CCTT. Elle a reconnu qu'il y avait une tendance à augmenter les estimations de temps.

[294] Interrogée à propos de l'obligation professionnelle de consigner les délibérations au sein des comités (pièce E-18, onglet 31-F), elle s'est souvenue d'une discussion durant les négociations, mais ne pouvait se remémorer les détails de celle-ci autres que ceux inclus dans ses notes (pièce AFPC-6).

[295] Questionnée par l'avocat de l'AESS à propos du temps consacré aux négociations d'après ses notes (pièces AESS-7A et 8), Mme Droessler a confirmé que la quatrième ronde de négociations avec l'AESS avait duré au total 22 heures, tandis que la cinquième ronde s'était conclue après 18 heures.

[296] Durant le réexamen mené par l'avocat de l'employeur, Mme Droessler a indiqué que les autres groupes avaient également des indemnités d'habillement et d'uniforme. Elle a indiqué qu'elle ne savait pas si les agents négociateurs avaient jamais suggéré la négociation commune ou que l'AFPC avait demandé cette forme de négociation pour

les quatre unités qu'elle représente. Elle a indiqué que les rappels ne se limitaient pas aux employés représentés par le SCEP. Elle a réitéré qu'elle parlait de façon générale des exigences des agents négociateurs lorsqu'elle avait déclaré que ceux-ci cherchaient à obtenir des congés et de l'argent. Pour ce qui est de son affirmation selon laquelle de 80 à 90 p. 100 des conventions collectives étaient similaires ou identiques, elle a précisé que cela était devenu clair quand elle avait préparé le document comparant les conventions collectives.

[297] Pour ce qui est de l'harmonisation, Mme Droessler a nié que l'employeur avait cherché à réduire les avantages sociaux au plus bas niveau possible. Elle a indiqué que le Sénat possède sa propre force de sécurité. Lorsqu'on lui a demandé si des groupes autres que le Groupe de la procédure avaient des interactions avec des députés, Mme Droessler a répondu que le Groupe des services de protection a des contacts réguliers avec des députés. Mme Droessler a répondu par l'affirmative à la question si, en général, plus d'un agent négociateur avait des préoccupations relativement à l'habillement, au travail à temps partiel, à la dotation, aux griefs, aux primes d'heures supplémentaires et aux programmes d'acheminement de carrière.

#### **10. Phil Johnson**

[298] Le prochain témoin de l'employeur était M. Johnson, directeur des Opérations de consultation pour l'Est du Canada au sein du Groupe Hay. Son domaine de spécialité est la consultation sur les programmes de récompense, ce qui inclut l'évaluation des emplois et les questions de rémunération connexes. L'avocat de l'employeur a précisé qu'il n'appelait pas M. Johnson à titre de témoin expert. M. Johnson s'est joint au Groupe Hay en 1987.

[299] M. Johnson a témoigné que le projet qu'il avait mené au nom du Groupe Hay avait commencé en 2001 et avait comme objectif la mise en œuvre d'une méthode commune d'évaluation des emplois à l'échelle de l'organisation. On l'avait informé que la Chambre des communes utilisait une variété de plans d'évaluation des emplois pour différents groupes d'employés. Un grand nombre de ces plans étaient vieux et utilisaient un langage démodé pour décrire le travail. Ils n'aidaient plus réellement à la prise de décisions concernant la valeur relative des emplois. La Chambre des communes avait envisagé l'adoption de la Norme générale de classification qui était en voie d'élaboration au gouvernement fédéral. Toutefois, le projet n'avait pas fourni les

résultats souhaités et, par conséquent, la Chambre des communes cherchait une autre solution.

[300] M. Johnson a décrit en détail les différentes phases du projet ayant pour but d'établir un nouveau plan d'évaluation des emplois. Ces phases incluaient un projet pilote initial qui devait servir à démontrer la viabilité de l'outil et qui en permettrait l'adaptation, une analyse comparative qui devait permettre de créer des descriptions de travail repères et une évaluation des postes pour déterminer leur valeur relative au moyen de quatre facteurs. Les quatre facteurs étaient le savoir-faire (connaissances, compétences et habiletés), la résolution de problèmes, l'obligation de rendre compte et les conditions de travail. On a créé un guide (pièce E-19, onglet 3) durant l'exécution des différentes phases afin de guider les membres siégeant au Comité d'évaluation chargé d'évaluer chaque poste. Le guide contient également une description du processus de conversion des évaluations en des échelles de cotation. La formulation, la phraséologie et le vocabulaire du guide d'évaluation ont été adaptés au langage utilisé couramment à la Chambre des communes.

[301] M. Johnson a indiqué qu'à la page 8 du guide (pièce E-19, tab-3), on trouve un tableau qui est utilisé pour expliquer aux membres du Comité d'évaluation le lien entre les facteurs et éléments de la méthodologie du Groupe Hay et les facteurs qui sont utilisés pour assurer la parité salariale en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne*.

[302] M. Johnson a indiqué que l'équipe chargée du projet avait mené à bien à l'interne le processus d'évaluation pour tous les emplois restants à la Chambre des communes. L'équipe chargée du projet a obtenu de nouvelles descriptions de travail et a évalué les emplois en se servant du guide et des données repères et a décidé du score approprié à y attribuer. Tous les postes ont été évalués sauf ceux dans le secteur des ressources humaines (à cause d'un conflit d'intérêts) et ceux des avocats. Il a présenté les résultats de l'évaluation, tels qu'ils se présentaient au 1<sup>er</sup> juin 2005 (pièce E-19, onglet 5).

[303] M. Johnson a indiqué que la structure de classification est seulement définie une fois que l'évaluation a été effectuée. La structure de classification doit comporter des niveaux de classification dont la taille est raisonnablement uniforme à mesure que l'on monte dans la structure. Cette structure est basée sur des pourcentages, et des

emplois sont attribués aux différents niveaux. La Chambre des communes a opté pour des niveaux de classification de taille moyenne allant de A à K et a communiqué les résultats de l'évaluation aux employés.

[304] On a créé un mécanisme de rétroaction pour les employés. Certaines des évaluations ont été modifiées à la suite des commentaires obtenus ainsi, mais la plupart sont demeurées inchangées. À la fin du processus, les employés pouvaient interjeter un appel officiellement. Des comités d'appel conjoints ont été créés. À ces comités siégeaient des membres de la direction, l'agent négociateur et un président neutre. M. Johnson a agi comme représentant de la direction à ces comités.

[305] M. Johnson a témoigné qu'une fois que la structure de classification avait été établie, on a défini l'échelle salariale de chaque niveau. Le Groupe Hay a fourni les données sur le marché et a créé des modèles des coûts, et on a présenté les résultats à la Chambre des communes. Les modèles montraient l'effet des échelles sur une période de cinq ans. On a choisi une période de cinq ans, parce que c'est le temps que mettent la plupart des personnes à atteindre le niveau le plus élevé. L'échelle de traitement unique qui en a résulté s'applique à tous les postes à l'exception des avocats.

[306] M. Johnson a indiqué que la méthodologie du Groupe Hay a été conçue pour mesurer le travail accompli dans tous les postes. Il s'agit d'un système général de classification qui a été établi pour répondre à la question [traduction] « Quelle est la valeur de ce travail? ». Il permet de faire des comparaisons entre des emplois, de sorte que les organisations puissent fournir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Le système créé a été rigoureusement mis à l'essai. L'adaptation du système en réponse aux besoins des clients individuels ne modifie pas les principes conceptuels sur lesquels il repose. C'est à la fois un processus et un outil. Les membres du Comité suivent une formation qui leur permet d'éviter les éléments qui risquent de causer de la partialité.

[307] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AFPC, M. Johnson a indiqué que l'équipe chargée du projet avait été mise sur pied par la Chambre des communes avant sa participation au projet.

[308] M. Johnson a précisé que c'était l'équipe chargée du projet qui avait sélectionné les emplois qui serviraient de repères. Douze personnes siégeaient au Comité

d'évaluation; six était des membres de la direction et six étaient des employés. Il ne savait pas comment les employés avaient été sélectionnés. Son rôle était de faciliter le travail du Comité d'évaluation. Une fois que les emplois repères avaient été évalués, les autres évaluations étaient effectuées par l'équipe chargée du projet. Aucun membre du syndicat ne participait aux évaluations. La Chambre des communes a décidé de faire appel à des professionnels du secteur des ressources humaines pour mener à bien le processus d'évaluation. Leurs propres descriptions de travail ont été évaluées par le Groupe Hay.

[309] En ce qui concernait le processus d'appel formel, M. Johnson a confirmé que les cotes pour les autres postes n'avaient pas été fournies, puisque les comparaisons devaient se faire à partir des postes repères.

[310] À la demande de l'avocat de l'AFPC, M. Johnson a présenté un certain nombre de documents liés à la proposition du Groupe Hay (pièce AFPC-7). Il a indiqué qu'il lui était impossible de trouver un document renfermant des instructions de la Chambre des communes et a ajouté que les instructions avaient été verbales. Il ne savait pas si, parmi les descriptions de travail, il y en avait qui avaient été préparées dans le cadre de la proposition de fournir des descriptions de travail écrites, présentée en septembre 2002 (pièce AFPC-7.6).

[311] M. Johnson a confirmé qu'en s'acquittant de son rôle de principal consultant devant fournir des conseils à la Chambre des communes, il avait fait rapport sur la situation de la parité salariale avant la mise en œuvre du nouveau plan de classification et avait indiqué ceci dans son rapport : [traduction] « Dans l'ensemble, les emplois repères occupés par des employées sont rémunérés à un taux légèrement supérieur que les emplois repères occupés par des employés » (pièce AFPC-8, page 2). Il n'a trouvé aucune indication qu'il y avait de la discrimination systémique. Même si la méthodologie du Groupe Hay aurait pu être utilisée pour évaluer les postes des avocats, ils ont fini par être exclus du processus d'évaluation en vertu du nouveau plan de classification à la demande de la Chambre des communes.

[312] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'IPFPC, M. Johnson a confirmé qu'il y avait des postes d'avocat parmi les 60 descriptions de travail examinées par le Comité. L'évaluation a révélé qu'en ce qui concernait la parité interne, les avocats bénéficiaient de taux de rémunération plus élevés. M. Johnson a indiqué

que la présence du ministère de la Justice à Ottawa et le fait qu'il emploie des avocats représentaient un facteur significatif contribuant à ces taux de rémunération plus élevés. Ces taux s'expliquaient par la pression du marché. Il a confirmé que les avocats à la Chambre des communes auraient pu être inclus à l'évaluation du Groupe Hay, si l'on avait ajouté une prime du marché à leur rémunération. Certains emplois peuvent justifier l'ajout d'une prime du marché, et dans ce cas-là, le marché est un facteur qui entre en jeu au moment du calcul du taux de rémunération approprié. Cependant, les primes du marché sont séparées du système Hay, puisque celui-ci ne tient pas compte des forces du marché. Les facteurs qui justifient éventuellement l'ajout d'une prime du marché peuvent apparaître au moment de la négociation collective.

### **11. Pierre Parent**

[313] Le prochain témoin de l'employeur était M. Parent, directeur des Ressources humaines au Bureau du vérificateur général depuis août 2005. Avant d'occuper ce poste, il avait été recruté en juin 1993 par la Chambre des communes, où il avait occupé les postes d'analyste, relations de travail, de 1993 à 1997, de conseiller en relations de travail, de 1997 à 2001, et de directeur des Ressources humaines, de 2001 à 2005.

[314] En tant que directeur des Relations de travail, il dirigeait une unité de six employés responsable de la négociation collective, des relations de travail et du règlement des griefs. Il a confirmé qu'en 2001, le système de classification antérieur était en place.

[315] M. Parent a indiqué que les définitions des groupes professionnels décrivent les fonctions et responsabilités propres à chacun des groupes. Il y a un renvoi direct aux définitions de groupe dans les certificats d'accréditation des unités de négociation. Le nouveau système de classification ne renferme pas des définitions de groupes professionnels. À un certain moment, les définitions de groupe ont causé certaines difficultés, du fait qu'elles avaient été rédigées vers le milieu des années 1980, à une époque où la technologie était moins répandue. Par exemple, la définition de groupe du Groupe des services techniques ne reflétait pas l'évolution des fonctions, et à cause de cela, le SCEP a déposé une plainte en vertu de l'article 70.

[316] M. Parent a témoigné qu'une équipe en dehors du Secteur des ressources humaines avait mené à bien le projet de renouvellement de la classification. Le but

était de moderniser la norme et les définitions et de se conformer à la législation sur la parité salariale. Il a indiqué que le fait pour l'employeur d'avoir 13 normes de classification différentes l'exposait à des plaintes sur la parité salariale, parce que les emplois ne sont pas évalués selon la même norme. Il n'a pas participé au processus d'examen de la classification de jour en jour. Il a indiqué que la demande actuelle ne faisait pas partie du processus de renouvellement de la classification ni de ses objectifs. Le processus de renouvellement de la classification a été finalisé pendant qu'il occupait le poste de gestionnaire des Ressources humaines.

[317] M. Parent a expliqué que le nouveau système de classification avait suscité des préoccupations entourant la structure des unités de négociation. Il s'inquiétait que l'existence d'une échelle de traitement unique partagée par plusieurs unités de négociation dans un régime à l'arbitrage exécutoire pourrait entraîner différents taux salariaux pour des postes au même niveau. Les unités de négociation avaient traditionnellement tendance à renvoyer les différends à l'arbitrage. La négociation de sept conventions collectives différentes ayant la même échelle de traitement présentait un défi assez important. Il craignait aussi d'être exposé à des plaintes de négociation de mauvaise foi une fois qu'on était arrivé à une entente où un groupe déterminait l'échelle de traitement.

[318] Au milieu de 2003, M. Parent a préparé un document de travail sur l'impact du Projet d'examen de la classification (pièce E-23). Il a élaboré ce document pour s'en servir à titre de notes au moment de la discussion des relations de travail et de l'impact du Projet d'examen de la classification sur la négociation collective avec la directrice des Ressources humaines, Suzanne Paradis, le directeur général des Finances et des Ressources humaines, Michel Dupéré, et le directeur général des Services corporatifs, Luc Desrochers. Le mémoire traitait de la façon d'aborder les négociations avec les unités de négociation, en gardant à l'esprit une échelle de traitement unique. Trois options ont été définies : fusion des unités de négociation, négociation à une table commune et mise en œuvre graduelle. Cependant, aucune de ces options n'a été retenue au cours des négociations qui ont suivi. L'employeur a attendu que le premier groupe signe et puis a appliqué les résultats aux autres groupes et aux employés non représentés.

[319] M. Parent a témoigné qu'en décembre 2004, il a donné un exposé (pièce E-24) au comité directeur de surveillance du Projet de renouvellement de la classification et au

comité spécial chargé d'examiner les définitions de groupe et la structure des unités de négociation. Il a fait des commentaires à propos des différentes options de restructuration des unités de négociation contenues dans son exposé. Le modèle prévoyant une unité unique rendrait difficile la reconnaissance des employés professionnels. Il considérait qu'une telle approche était irréaliste, parce qu'il pensait que ce serait difficile d'obtenir l'approbation du Bureau de régie interne. Des discussions ont eu lieu également avec le comité spécial à propos du modèle prévoyant deux unités adopté au BSIF et au sujet du modèle proposant trois unités. En ce qui concernait le modèle prévoyant quatre unités, il a indiqué qu'à un certain moment, l'AFPC avait abordé l'employeur pour lui parler de la possibilité de fusionner les unités de négociation représentées par l'AFPC. L'employeur estimait que cette façon de procéder témoignait d'ouverture.

[320] M. Parent a déclaré qu'il avait affecté le même négociateur à plein temps et le même adjoint à toutes les négociations. Les équipes de l'employeur étaient constituées de 7 à 23 gestionnaires, selon l'unité. La cinquième ronde a duré deux ans.

[321] M. Parent a expliqué que l'on tenait des dossiers des réunions du CCPS et qu'en général, un analyste des relations de travail prenait des notes durant les réunions et rédigeait ensuite un projet de procès-verbal. Le Secteur des relations de travail ne participait pas toujours aux consultations au niveau local.

[322] M. Parent a témoigné qu'au niveau « corporatif », il y avait un CCPS auquel étaient représentés tous les agents négociateurs. L'objectif était de se pencher sur les questions qui ne pouvaient être réglées au niveau local et qui avaient un impact à l'échelle de l'organisation. En réalité, cette situation n'est pas survenue souvent. Il a indiqué que les parties avaient de la difficulté à obtenir de telles questions. Dans certains cas, les questions présentées par les agents négociateurs étaient des comptes rendus anecdotiques d'incidents qui étaient survenus durant la semaine écoulée. Les questions discutées allaient de l'examen de la classification à la largeur des espaces de stationnement. Typiquement, les questions plus significatives venaient de la direction. La multiplicité des agents négociateurs tendait à fragmenter la partie syndicale, à cause des quatre philosophies différentes représentées. L'AFPC parlait généralement d'une seule voix.



[323] M. Parent a indiqué que la multiplicité des agents négociateurs avait un impact sur la mobilité. À causes des 15 échelles de rémunération, il était difficile de trouver un poste équivalent aux fins d'une mutation latérale. Lorsqu'un employé était déclaré excédentaire dans une unité de négociation et était transféré temporairement à un autre poste, il y avait la question de savoir qui recevrait les cotisations jusqu'au moment où l'employeur trouverait une solution permanente. Il s'est souvenu d'une situation impliquant un employé au niveau OPG-03, un membre de l'AFPC qui occupait un poste faisant partie de l'unité de négociation du Groupe des services techniques.

[324] Interrogé à propos des questions de compétence, M. Parent s'est rappelé que le sujet avait été soulevé lorsque plusieurs postes d'administrateur de réseau avaient été transférés du Sous-groupe de l'électronique au Groupe de l'administration, en raison de la mise en œuvre du réseau informatique. Il avait également connaissance d'un conflit entre l'AFPC et l'AESS au moment de l'accréditation des opérateurs de scanographe. Il a précisé que la direction des Services de sécurité ne souhaitait pas se mêler à ce débat et qu'il n'y avait pas eu de longues discussions sur le sujet.

[325] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'AESS, M. Parent a indiqué que les scanographes, qui étaient déjà utilisés à la Tribune du public et aux installations du chemin Belfast et qui servaient aussi au balayage des paquets, ont commencé à être utilisés de façon généralisée à la suite des événements du 11 septembre et du renforcement des mesures de sécurité. Il a confirmé que l'AFPC avait présenté une demande d'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe le 26 juillet 2002 (pièce AESS-9). Puis, l'AESS avait aussi présenté une demande (pièce AESS-10). La position de l'employeur en réponse à ces demandes a été exprimée dans la lettre envoyée à la Commission par Mary J. Gleason d'Ogilvy Renault (pièce AESS-11). Avant l'accréditation, les opérateurs de scanographe faisaient partie du Groupe ADS, qui était composé d'employés non représentés. Un de ses collègues était chargé de déterminer à quel groupe les postes seraient inclus.

[326] M. Parent a confirmé qu'il n'y avait pas de niveaux au sein du Groupe des opérateurs de scanographe, que ces employés avaient leur propre superviseur et qu'ils ne devaient pas suivre le programme de formation destiné aux gendarmes. Il a reconnu qu'il s'agissait d'une petite unité de 12 employés, mais estimait qu'elle était viable. Lorsque les options ont été présentées au comité spécial en décembre 2004, aucun

changement n'a été apporté à la formation, à l'absence de niveaux ou à l'absence de fonctions d'enquête dans le Groupe des opérateurs de scanographe.

[327] M. Parent a indiqué que, si une structure à une seule unité de négociation était adoptée, la convention collective devrait prendre en considération les différences qu'il y a dans les modalités et conditions d'emploi. En ce qui concerne le Groupe des services de protection, l'employeur avait reçu des avis juridiques selon lesquels ce groupe devrait être exclu de l'unité. Le plus important facteur pris en considération pour qualifier d'irréaliste l'option d'une seule unité de négociation était l'impact politique et la possibilité de convaincre le Bureau de régie interne de retenir cette option.

[328] M. Parent a confirmé qu'en ce qui concernait les Services de sécurité, la vaste majorité des questions avaient été réglées par voie de consultation au niveau local. Cela expliquait peut-être pourquoi il y avait eu si peu d'interventions de la part de l'AESS dans le cadre de la consultation au niveau « corporatif ».

[329] En réponse à une question de l'avocat de l'IPFPC, M. Parent a confirmé que le thème de sa thèse pour sa maîtrise en administration publique à l'Université du Québec avait été la satisfaction au travail des membres du Sous-groupe des greffiers à la procédure. Il a déclaré que le Groupe de la procédure est un groupe unique d'employés ayant des intérêts et des préoccupations très spécifiques. Ce groupe a adopté une approche davantage axée sur la collaboration dans le contexte des relations de travail et il y a très peu de griefs, voire aucun. C'était l'un des deux groupes qui appliquaient une approche de négociation raisonnée.

[330] M. Parent a convenu que la question d'une unité de négociation unique présenterait de considérables difficultés et que les avantages énoncés à l'époque dans sa présentation étaient théoriques. Il estimait qu'une unité de négociation unique aurait un impact sur les relations de travail pendant une période de dix ans. Il avait aussi le sentiment que même si ce n'était pas impossible, ce serait difficile de reconnaître, au sein d'une unité unique, les différences qui distinguent le Groupe de la procédure.

[331] M. Parent a également confirmé qu'au milieu de décembre 2003, la Chambre des communes en était arrivée à une entente avec trois unités de négociation. Lorsqu'il a donné sa présentation au comité spécial, il avait réussi à conclure des conventions

collectives avec la plupart sinon l'ensemble des agents négociateurs. L'un des facteurs ayant mené à ce succès était la bonne relation qu'il avait avec les agents négociateurs; l'autre était que l'enveloppe était généreuse comparée à la situation dans la fonction publique.

[332] M. Parent a convenu que les définitions de groupe pourraient être actualisées sans l'adoption d'une structure à unité de négociation unique.

[333] En réponse à une question posée par l'avocat de l'AFPC, M. Parent a confirmé que la structure des unités de négociation en place à la Chambre des communes s'inspirait de ce que l'on trouvait dans la fonction publique et que cette structure avait été créée par l'employeur.

[334] M. Parent a confirmé que M. Bard présidait le comité spécial et qu'il avait envoyé une lettre aux agents négociateurs (pièce AFPC-10) pour les rassurer. Il a indiqué que ce comité directeur de surveillance du Projet de renouvellement de la classification avait été dénommé comité spécial parce qu'il était temporaire. Le comité spécial guidait l'équipe chargée du projet, qui était dirigée par Noël Parent (aucun lien de parenté). Il avait été établi pour qu'il collabore avec le Groupe Hay et veille à la mise en œuvre du plan.

[335] M. Parent a confirmé que la première fois qu'il avait donné une présentation (pièce E-24) où la création d'une seule unité de négociation était abordée était en décembre 2004. Il se peut que le sujet ait été soulevé plus tôt. Lors de la réunion, on a décidé de faire appel à un conseiller juridique pour explorer d'autres options concernant la structure des unités de négociation. La décision définitive a été prise après que M. Parent avait quitté la Chambre des communes en juin 2005.

[336] M. Parent a témoigné que le Projet de renouvellement de la classification avait été entrepris pour deux raisons : pour changer les définitions de groupe qui n'étaient plus à jour et pour respecter la législation sur la parité salariale. Il a indiqué qu'il n'avait aucune expertise dans le domaine de la parité salariale, mais qu'il avait une connaissance générale du sujet. Il ne se rappelait pas que le Groupe Hay avait conclu qu'il n'y avait aucun problème du point de vue de la parité salariale. Il a indiqué qu'il avait peut-être vu le rapport (pièce AFPC-8) lorsqu'il avait rédigé les notes de discussion (pièce E-23). Il a précisé qu'il y avait des problèmes causés par le fait que le Projet de renouvellement de la classification avait été mené à l'extérieur de la Section

des ressources humaines sans participation significative de la Direction des relations de travail. Aucune tentative n'avait été faite pour mettre à jour les définitions de groupe.

[337] M. Parent a indiqué qu'en autant qu'il pouvait se souvenir, la majorité des activités du Projet de renouvellement de la classification avait été accomplie en 2003, mais qu'il se pouvait que certains aspects du travail, comme l'élaboration de la procédure de règlement des griefs, s'étaient seulement conclus en 2004. Il a confirmé que la Chambre des communes avait terminé la cinquième ronde de négociations collectives. La plupart des groupes ont signé une entente tandis que deux, à savoir le Groupe des services techniques et le Groupe CCTT, ont opté pour un renvoi à l'arbitrage. Il a reconnu que la mise en œuvre d'une nouvelle norme de classification présentait un défi, mais a fait remarquer que ce processus s'était relativement bien déroulé, car l'offre monétaire sur la table était considérable. Les négociations se sont conclues assez vite. Après les négociations, on n'a institué aucun processus formel de mise à jour des définitions de groupe et on n'a fait aucun effort pour négocier à une seule table.

[338] En ce qui concernait les cotisations, M. Parent a indiqué qu'il ne parvenait pas à se souvenir de chaque cas individuellement, mais a indiqué qu'on avait formulé une politique qui prévoyait que jusqu'au moment où l'on trouvait une solution permanente pour un employé, les cotisations seraient versées à l'ancien agent négociateur de l'employé. Le SCEP s'est opposé à cette façon de procéder.

[339] M. Parent a indiqué qu'après la cinquième ronde de négociations collectives, il avait eu une conversation téléphonique avec Denis McCarthy, représentant de l'Élément national de l'AFPC, au sujet de la pertinence d'une fusion des quatre unités de négociation de l'AFPC. Il avait été informé par M. Dubé que l'AFPC s'était dite ouverte à une discussion au sujet d'une éventuelle consolidation. Il ne pouvait se rappeler si M. McCarthy avait exprimé de l'intérêt pour une fusion des unités de négociation.

[340] En réponse aux questions posées par l'avocat du SCEP à propos de son commentaire que les négociations avaient duré 20 mois, M. Parent a reconnu que les salaires et l'augmentation économique constituent un important aspect des négociations et que la stratégie de l'employeur avait été de présenter une offre

générale à l'ensemble des unités de négociation. Il a indiqué que les employés avaient reçu les cotes attribuées aux postes individuels en novembre 2003, mais qu'à ce moment-là, les échelles de rémunération n'avaient pas encore été définies. La première offre générale de l'employeur avait été présentée à l'équipe de négociation du SCEP le 26 janvier 2004.

[341] M. Parent était au courant des préoccupations exprimées à propos du Projet d'examen de la classification par Elizabeth Dickie, représentante syndicale locale, Section locale 102-0 du SCEP (pièces SCEP-8 et SCEP-9) et par Dave Batho, président local (pièce SCEP-10). Les lettres dans lesquelles étaient exprimées ces préoccupations avaient été envoyées à la suite d'une réunion remontant à janvier 2001 entre les représentants du SCEP et l'ancienne gestionnaire de la Classification, Anne Berry, et le directeur du Projet de renouvellement de la classification, Noël Parent.

[342] Interrogé au sujet des notes du Bureau de régie interne datées du 6 février 2001 (pièce SCEP-12) et au sujet des commentaires selon lesquels on simplifierait la structure des groupes professionnels et le processus de négociation collective tout en respectant les agents négociateurs, M. Parent a répondu qu'il savait qu'il n'y avait aucune autre solution de prévue. Il a reconnu qu'il était souhaitable d'actualiser les définitions de groupe.

[343] M. Parent a reconnu qu'il était important de tenir des consultations avec les agents négociateurs sur le Projet de renouvellement de la classification et a noté que le processus de consultation comportait diverses phases. Il ne se rappelait pas du document [traduction] *Cadre de consultation* (pièce SCEP-14) présenté à une réunion du CCPS en décembre 2000, puisqu'il occupait le poste d'adjoint exécutif du directeur des Services corporatifs à l'époque. Il a indiqué qu'il savait que Noël Parent, le directeur du projet, avait rencontré tous les agents négociateurs.

[344] M. Parent a reconnu que même si certains agents négociateurs avaient renvoyé des questions à l'arbitrage durant la cinquième ronde de négociations collectives, à la fin du processus, tous ont accepté volontairement la même augmentation économique. La ronde de négociations s'est terminée sans problèmes ou sans aucune conséquence pour l'échelle de traitement unique.

[345] M. Parent a confirmé qu'il était impliqué dans des négociations collectives depuis 1998 et qu'il en avait la responsabilité générale depuis mars 2001. Il a reconnu

qu'il avait participé à l'élaboration du document [traduction] *Stratégie de négociation collective* (pièce SCEP-15) en avril 2002 en prévision de la cinquième ronde de négociations collectives et que l'une des stratégies était de négocier une convention collective d'une durée d'un an avec l'IPFPC, de sorte que les conventions collectives de tous les groupes expirent la même année. Il a confirmé qu'une échelle de traitement unique était considérée comme faisable, étant donné que les groupes avaient négocié la même augmentation salariale au cours des négociations antérieures.

[346] Questionné au sujet du certificat d'accréditation du SCEP, M. Parent a confirmé qu'il n'identifie pas les sous-groupes qui font partie du Groupe des services techniques. Il a indiqué qu'on se servait davantage de la définition de groupe contenue dans la norme de classification. Lorsque les postes sont en voie d'être classifiés, on examine les définitions de groupe approuvées par le Bureau de régulation interne pour déterminer à laquelle une description de travail existante correspond. Pour établir le salaire rattaché à un poste en vertu du plan de classification précédent, il serait nécessaire d'examiner la norme de classification; dans le cas du SCEP, il s'agirait de la norme de classification du Groupe des services techniques (pièce SCEP-16). M. Parent a confirmé que la décision de l'ancien président suppléant Joseph Potter portait sur la situation à laquelle il avait fait référence durant l'interrogatoire principal, à savoir les difficultés qu'il y avait à appliquer la définition de groupe dans le cas des employés représentés par le SCEP. Il a reconnu que la CRTFP avait rejeté les positions de la Chambre des communes et avait statué que les emplois étaient visés par la définition de groupe. Il a reconnu que la *LRTP* prévoyait un mécanisme permettant de régler ces questions à l'article 24. Il a indiqué qu'il se peut que l'AFPC y ait eu recours par le passé, mais qu'il n'avait pas été utilisé très souvent. Il a concédé que même s'il y avait une seule unité de négociation, des demandes pourraient être présentées aux termes de l'article 24. Pour ce qui était du commentaire fait dans sa présentation au comité spécial que la Chambre des communes serait vulnérable et pourrait faire l'objet d'une plainte déposée en vertu de l'article 24, M. Parent a répondu qu'il ne connaissait pas les définitions de groupe adoptées par le Bureau de régulation interne en 1986 et qu'il lui semblait que les définitions de groupe faisaient partie strictement des normes de classification.

[347] En ce qui concerne les postes d'administrateur du réseau, M. Parent a indiqué qu'ils n'avaient pas été inclus au Groupe des services techniques comme tel, mais qu'il y avait eu des discussions pour déterminer à quel groupe ils devraient appartenir.

[348] En réponse à des questions portant sur le CCPS, M. Parent a indiqué qu'il y avait deux niveaux de CCPS : un où tous les agents négociateurs étaient présents et un pour chaque unité de négociation. Il a reconnu qu'il y avait eu de longues discussions sur les pourboires, le nettoyage à sec des uniformes et les employés saisonniers lors des réunions du CCPS du Groupe des opérations, lesquels sujets n'étaient pas soulevés aux réunions du CCPS du Groupe des services techniques. Il a confirmé également que les programmes de roulement et de formation de l'IPFPC pour les nouveaux greffiers à la procédure et la structure de gestion des carrières étaient des préoccupations uniquement pour l'IPFPC et non pas pour le Groupe des services techniques. Il a confirmé également que le CCPS se compose de gestionnaires du secteur.

[349] Durant le réexamen, M. Parent a indiqué que, hormis le Groupe de la procédure, le Groupe des services de protection avait également mené des négociations raisonnées. Il a ajouté que la première entente avait été conclue en l'espace de quelques semaines, après que l'équipe chargée du Projet de renouvellement de la classification avait divulgué les résultats de l'examen de la classification.

## **12. Monique Enright**

[350] L'avocat de l'employeur a appelé Mme Enright à la barre des témoins. Elle travaille à la Chambre des communes depuis 1989 et y occupe le poste de conseillère en relations de travail depuis juin 2000. Elle a précisé que son rôle est de fournir des conseils aux gestionnaires au sujet de questions reliées aux relations de travail, de gérer la procédure de règlement des griefs, de fournir de la formation sur les principes du domaine des relations de travail et d'interpréter les sept conventions collectives. Au sein de l'équipe des relations de travail, les services sont répartis par portefeuille. Depuis juillet 2007, son portefeuille est celui des Services de restauration. Par le passé, elle était responsable de la Cité parlementaire, qui incluait les Services de sécurité et les Services des immeubles. Marie-Josée Lacroix lui a demandé d'agir comme conseillère en matière de négociation, et elle a conservé la responsabilité pour les Services de restauration.

[351] Mme Enright a témoigné qu'elle participe aux séances de négociation pour aider le négociateur et pour fournir un soutien à l'équipe de négociation. Une fois que les négociations sont terminées, elle est chargée de veiller au respect de la décision arbitrale ou de l'entente négociée. Elle aide à formuler le mandat qui s'appliquera à la

prochaine ronde. Elle est responsable également de l'analyse et des recherches menées en vue de la ronde suivante.

[352] Durant la ronde actuelle (la sixième ronde), initialement, elle a participé aux tables qui faisaient partie de son portefeuille. Après avoir été nommée conseillère en matière de négociation durant l'été de 2007, elle a participé aux autres tables. Elle a précisé qu'au début, elle avait participé aux négociations ayant trait au Groupe des opérateurs de scanographe, au Groupe des services postaux et au Groupe des opérations. Elle n'était pas à la table du Groupe des services de protection, mais a travaillé en étroite collaboration avec le conseiller en relations de travail qui venait d'arriver à la Chambre des communes. Elle a participé à une rencontre de l'équipe de la partie patronale ayant trait au Groupe de la procédure juste avant l'arbitrage. Quant au Groupe des services techniques, elle a expliqué que les parties étaient revenues à la table en novembre 2007 pour essayer d'en arriver à un règlement avant l'arbitrage, qui avait été fixé à janvier 2008.

[353] Mme Enright a indiqué qu'elle avait pris connaissance du contenu des discussions aux différentes tables, parce que durant les réunions de l'équipe des services des relations de travail, on partage l'information et on discute des exigences.

[354] Se référant au document [traduction] *Dates de négociation collective* pour les différentes unités de négociation (sixième ronde) (pièce E-21, onglet 4), Mme Enright a indiqué que c'est elle qui l'avait préparé. Le Groupe des opérations a négocié pendant sept jours. Elle a élaboré le document en novembre 2007. Les dates provenaient d'un document qui avait été soumis au comité spécial de négociation. Ce comité s'appelle maintenant Comité des ressources humaines.

[355] Se tournant vers les propositions soumises par l'agent négociateur du Groupe des opérations (pièce E-21, onglet 30), Mme Enright a indiqué que la plupart des revendications visaient à apporter des améliorations aux diverses dispositions sur les congés, aux primes et aux conditions de travail des employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI). Il y avait également une requête demandant que l'octroi de congés pour activités syndicales ne dépende plus des besoins opérationnels. Elle a indiqué que l'information portant sur les exigences concernant les augmentations économiques avait été tirée en novembre 2007 des revendications présentées par chaque groupe.



Elle a également soumis les exigences de l'employeur relativement au Groupe des opérations.

[356] Mme Enright a indiqué que le mandat de l'employeur était le même pour tous les groupes. Il consistait à maintenir l'échelle salariale et la durée des conventions collectives, à inclure le nouveau libellé reflétant la nouvelle Politique sur la santé et la sécurité au travail et à uniformiser le libellé utilisé dans les conventions collectives. On n'en est pas arrivé à une entente avec le Groupe des opérations, et une date d'arbitrage a été fixée au 20 janvier 2008.

[357] Mme Enright a précisé que les revendications du Groupe des opérateurs de scanographe incluaient des améliorations aux dispositions sur les congés et aux primes. Le tissu utilisé pour les chaussettes a suscité beaucoup de discussion (pièce E-22, onglet 34). Le mandat de l'employeur était le même que pour les autres tables (pièce E-22, onglet 35). Elle a soumis un résumé de toutes les ententes auxquelles étaient arrivées les parties (pièce E-22, onglet 5), préparé à la fin d'octobre ou au début de novembre 2007. Le Groupe des opérateurs de scanographe a conclu une entente au début d'avril 2007, et l'entente a été ratifiée à la fin de ce mois-là.

[358] Mme Enright a indiqué que le Groupe CCTT exigeait des améliorations aux dispositions sur les congés, des améliorations pour les employés SAI et l'élimination de la condition selon laquelle l'octroi des congés pour obligations syndicales devrait se faire en tenant compte des besoins opérationnels (pièce E-22, onglet 36).

[359] Mme Enright a indiqué que les exigences du Groupe des services postaux (pièce E-22, onglet 41) étaient similaires à celles du Groupe CCTT, à part la demande que soient améliorées les conditions de travail des employés SAI. Le Groupe des services postaux ne comporte aucun employé SAI.

[360] Arrivé à ce point dans la procédure, l'avocat du SCEP a indiqué qu'il souhaitait que l'on prenne acte du fait qu'il contestait la pertinence des éléments de preuve postérieurs à la demande.

[361] Mme Enright a soumis le document communiqué par l'employeur en réponse aux revendications présentées par l'agent négociateur au nom du Groupe des services postaux (pièce E-22, onglet 41). L'entente à laquelle sont arrivés la Chambre des communes et le Groupe des services postaux en juin 2007 était quasiment identique à

l'entente conclue par le Groupe des opérateurs de scanographe. L'entente a été ratifiée le 17 juillet 2007.

[362] Mme Enright a soumis les exigences du Groupe des services techniques (pièce E-22, onglets 42 et 42b). Elle a indiqué que l'on exigeait que des améliorations soient apportées aux dispositions sur les congés et au régime des soins dentaires et des soins de santé, et il y avait une requête précise ayant trait à l'affichage des avis de dotation.

[363] Mme Enright a présenté les exigences de l'agent négociateur pour le Groupe de la procédure, qui incluait des améliorations aux dispositions sur les congés de maternité et parental, pour les aligner sur les dispositions relativement au congé parental au Québec.

[364] Mme Enright a présenté les exigences de l'agent négociateur pour le Groupe des services de protection, exigences qui incluaient des améliorations aux dispositions relatives aux congés et des revendications concernant les heures supplémentaires travaillées un jour férié désigné (pièce E-22, onglet 51). Les exigences de l'employeur étaient conformes au mandat (pièce E-22, onglet 52). On en est arrivé à un règlement le 28 juin 2007, et l'entente a été ratifiée le 4 octobre 2007. Elle était identique aux autres ententes, sauf que des changements avaient été apportés aux dispositions relativement au travail un jour férié désigné.

[365] Mme Enright a indiqué que ni l'employeur ni les agents négociateurs avaient présenté des exigences concernant une prime du marché durant la sixième ronde de négociations collectives. L'IPFPC et l'AESS avaient accepté d'inclure un renvoi à la nouvelle *Politique sur la santé et la sécurité au travail* dans leurs conventions collectives respectives. Les quatre unités représentées par l'AFPC ont accepté l'inclusion de dispositions prévoyant la tenue de négociations communes sur la question. Il y a eu une réunion initiale à la mi-juillet 2007, mais une réunion de suivi fixée en octobre a été retardée. L'employeur a soumis une proposition qui reprenait textuellement la disposition énoncée dans la convention collective du Groupe des services de protection (pièce E-25). Même si elle n'est pas identique à celle du Groupe de la procédure, elle y ressemble.

[366] Lorsqu'on lui a demandé quels étaient les avantages et les inconvénients de la négociation de sept conventions collectives, Mme Enright a répondu que c'était son expérience que l'employeur avait de trois à sept gestionnaires dans chaque équipe de

négociation. Cela allonge le processus. L'employeur se retrouve dans une situation où il négocie sans arrêt pour ensuite adopter des conditions de travail pratiquement identiques. D'un point de vue administratif, cela rend la situation plus difficile pour les personnes au sein des différentes unités, qui doivent se référer à quatre ou cinq conventions collectives différentes. Elle a souligné qu'à la Direction des services de l'information, la personne qui administre les dispositions relatives aux congés doit consulter la convention collective du Groupe CCTT, la convention collective du Groupe des opérations, la convention collective du Groupe des services techniques et les modalités et conditions des employés non représentés.

[367] Mme Enright a présenté le [traduction] *Rapport statistique donnant un aperçu des griefs en 2004, 2005 et 2006* (pièce E-21, onglet 7). Le rapport avait été préparé à partir d'une base de données qui existait depuis un certain nombre d'années. Ce rapport montre que le programme de gestion des carrières du Groupe des services de protection avait fait l'objet de nombreux griefs. Il montre aussi qu'un grand nombre des griefs portent sur l'application de la convention collective et que la majorité d'eux viennent de secteurs où il y a un plus grand nombre d'employés représentés. Un autre document d'information statistique intitulé [traduction] *Griefs déposés à la Chambre des communes en 2004, 2005 et 2006* (pièce E-21, onglet 6), avait été préparé par Robin Daigle. De nouveau, il indique que la majorité des griefs ont trait à l'application des conventions collectives et au système de gestion des carrières. Les greffiers à la procédure ne déposent pas de griefs. Elle a également présenté la décision arbitrale rendue à l'égard du Groupe de la procédure (pièce E-26) en date du 4 décembre 2007.

[368] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat du SCEP, Mme Enright a précisé qu'elle détenait un certificat en relations de travail obtenu à l'issue d'un programme d'études comportant 10 cours offert par l'Université du Québec en Outaouais, programme qu'elle a suivi à temps partiel de 1997 à 2002. Elle n'a aucune expérience des relations de travail en dehors de la Chambre des communes, puisqu'elle y travaille depuis 19 ans. En 1998, elle n'était pas à la table de négociation, mais elle a indiqué qu'elle travaillait en étroite collaboration avec quelqu'un qui l'était. La ronde actuelle est la première ronde à laquelle elle participe. Même si elle n'est pas le porte-parole, elle a parlé occasionnellement de questions comme le registre des mutations latérales durant les négociations avec le Groupe des services techniques.

[369] Interrogée au sujet de la grille des exigences salariales qu'elle avait dressée, Mme Enright a confirmé qu'il était important que cette grille soit exacte et a concédé qu'il y avait une inexactitude en ce qui concernait l'exigence salariale du Groupe des services techniques. Elle a indiqué que lorsque le document avait été préparé, elle n'avait pas été impliquée dans les négociations avec le Groupe des services techniques et qu'il se peut qu'elle n'ait pas vu la lettre adressée à la Commission.

[370] Questionnée sur le document qu'elle avait préparé pour faire état du nombre de jours passés aux tables de négociation, Mme Enright a concédé que, dans le cas du Groupe des services techniques, les négociations ne s'étaient peut-être pas déroulées les jours indiqués en novembre puisque le document avait été préparé avant ces dates.

[371] Interrogée au sujet du nombre de gestionnaires affectés aux équipes de négociation de l'employeur, Mme Enright a indiqué qu'il s'agissait d'une décision prise par la haute direction. Lorsqu'un avis de négocier collectivement est donné, la Direction des relations de travail communique avec les directeurs généraux pour obtenir les noms des gestionnaires qui participeront aux négociations. Dans le cas du Groupe des services techniques, la demande a été envoyée à M. Bard. Il était nécessaire d'obtenir la participation de gestionnaires des différents secteurs.

[372] Mme Enright a confirmé que le tissu utilisé pour confectionner les chaussettes ne présente pas un problème pour le Groupe des services techniques.

[373] Interrogée à propos du [traduction] *Rapport statistique* (pièce E-21, onglet 7), Mme Enright a convenu qu'il n'y avait aucune raison de croire qu'il y aurait moins de griefs ou d'arbitrages de griefs si le nombre d'unités de négociation était réduit.

[374] En ce qui touche la question des heures supplémentaires travaillées un jour férié désigné, Mme Enright a confirmé que le Groupe des services de protection travaille 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, mais n'a pas pu confirmer si le Groupe des services techniques travaille selon cet horaire. Elle a convenu que la plupart des groupes travaillent des heures normales du lundi au vendredi et ne travaillent pas les jours fériés désignés.

[375] Mme Enright a confirmé que de nombreux griefs sont réglés sans être renvoyés à l'arbitrage et que cela montre que la relation est bonne.

[376] Contre-interrogée par l'avocat de l'IPFPC, Mme Enright a précisé que la plupart des questions de relations de travail sont traitées par l'intermédiaire de la Direction des relations de travail, qui s'occupe également des négociations collectives. Elle n'avait aucune idée de l'ampleur du budget ou comment il se comparait aux rondes antérieures. Même si elle ne savait pas quel était le montant consacré aux négociations, cela ne l'empêchait pas de penser que le régime actuel était trop coûteux. Elle a indiqué que lorsqu'elle a vu trois à sept gestionnaires participer à chacune des sept tables de négociation et a comparé ce chiffre au nombre des employés, elle a conclu qu'il serait moins cher d'avoir une table et une unité. Moins de gestionnaires seraient impliqués, et il y aurait moins de conventions collectives. Elle a convenu que la Chambre des communes continuerait d'avoir à participer à des négociations et à payer le coût de la négociation collective.

[377] Mme Enright a confirmé que son rapport indique que les négociations avec le Groupe de la procédure avaient pris cinq jours (pièce E-21, onglet 4) et qu'il aurait été plus exact de fournir cinq dates plutôt que de parler de cinq jours, puisqu'elle ne savait pas si les négociations avaient duré une ou sept heures. Elle a concédé que la ronde actuelle de négociations s'était déroulée à un nombre inférieur de dates que les rondes antérieures (pièce E-21, onglet 4).

[378] Mme Enright a indiqué qu'elle n'était pas familière avec la convention collective du Groupe de la procédure, puisque ce groupe ne faisait pas partie de son portefeuille. Elle a confirmé qu'il y avait des différences entre cette convention collective et les autres. Elle a convenu que l'employeur avait tenté de changer le libellé relativement au versement d'heures supplémentaires et que l'agent négociateur avait résisté au changement. Elle a convenu aussi que le Groupe bénéficiait d'une plus grande souplesse quant aux heures de travail fixées, puisque les heures normales rémunérées au taux ordinaire allaient de 6 h heures à 20 h. Elle a confirmé que le Groupe de la procédure est le seul groupe qui a une disposition portant sur les situations difficiles. Elle a convenu qu'il n'y a aucune exigence selon laquelle il faut présenter un certificat médical pour obtenir des congés de maladie. Elle a convenu également que les autres conventions collectives ont des dispositions sur le travail par quarts, contrairement au Groupe de la procédure. Lorsqu'on lui a demandé si en réalité les conditions de travail du Groupe de la procédure n'étaient pas identiques à celles des autres groupes, elle a indiqué que ce qu'elle avait dit était que les conditions de travail étaient quasiment identiques. Elle a indiqué qu'elle ne travaillait pas régulièrement avec le Groupe de la

procédure et a concédé qu'elle ne savait pas ce que ses membres font sur une base quotidienne.

[379] Contre-interrogée par l'avocat de l'AESS, Mme Enright a indiqué qu'elle n'avait jamais assisté aux négociations du Groupe des services de protection et qu'elle n'avait aucune connaissance personnelle de l'impact de l'échelle de traitement unique ou du temps réel qu'avaient duré les négociations ou, encore des problèmes du Groupe. Pour ce qui était de sa précision que quatre jours avaient été consacrés aux négociations, elle a confirmé qu'elle ne savait pas combien d'heures avait duré la discussion ou s'il y avait eu des discussions entre les parties en dehors de ces dates. Elle a confirmé qu'on en était arrivé à une entente.

[380] Questionnée au sujet du comité spécial créé dans le cadre du renouvellement du système de classification, Mme Enright a confirmé qu'il était composé du dirigeant principal de l'information, Louis Bard, du sergent d'armes, Kevin Vickers, du directeur général, Finances et Ressources humaines, Michel Dupéré, et de la directrice par intérim, Relations de travail, Marie-Josée Lacroix. Le comité est maintenant connu sous le nom de comité des ressources humaines. En ce qui concerne les négociations, le comité des ressources humaines examine le mandat avant qu'il soit soumis à l'approbation du Bureau de régie interne.

[381] Mme Enright a confirmé que les heures supplémentaires travaillées un jour férié désigné avaient été un important thème des discussions, tant formelles qu'officieuses, et que les dispositions en question entraînaient des coûts considérables dans le cas du Groupe des services de protection. Les parties ont passé peu de temps à discuter de l'harmonisation du libellé des conventions collectives. Les discussions à propos des augmentations économiques étaient également assez courtes, puisque le Groupe obtient généralement ce que les autres ont obtenu. Elle a convenu qu'il y avait des discussions à d'autres tables à propos de l'habillement, mais que la question d'une prime liée au non-port d'un uniforme était particulière au Groupe des services de protection. Les primes sont ajustées durant chaque ronde, mais le temps qui y est consacré durant les discussions est bref.

[382] Mme Enright a confirmé que le Groupe des services de protection faisait partie d'un comité mixte patronal-syndical. La Direction des relations de travail n'est pas impliquée. Une des raisons est que les parties aiment résoudre les problèmes entre

elles. Elle a confirmé aussi que très peu de problèmes sont soumis au CCPS et qu'en fait, celui-ci ne s'était pas réuni depuis un certain nombre d'années.

[383] Questionnée sur les rapports statistiques (pièces E-21 onglets 6 et 7), Mme Enright a confirmé que 119 griefs avaient été déposés en 2004, 2005 et 2006 par des membres du Groupe des services de protection et que 80 p. 100 de tous les griefs soumis par les différents groupes portaient sur la conversion, la classification et les conventions collectives. Elle a confirmé aussi qu'aucun membre du Groupe des services de protection n'avait déposé de grief portant sur la conversion et la classification et que des 119 griefs déposés par ce Groupe, 82 portaient sur le Programme de gestion des carrières qui avait été mis sur pied en 1999. Trois griefs ayant trait aux mesures disciplinaires avaient été déposés par le Groupe. Elle a confirmé par ailleurs qu'il n'y avait pas eu de décisions d'arbitrage et que les griefs sont réglés par la tenue de discussions. Depuis novembre 2006, il y a eu très peu de griefs.

[384] Mme Enright a confirmé que les personnes qui faisaient partie de l'équipe de négociation de l'employeur dans le cas du Groupe des services de protection étaient des employés portant l'uniforme. Elle a indiqué qu'une équipe de négociation mise sur pied pour une seule unité de négociation devrait être composée de personnes venant de tous les services.

[385] Questionnée sur la question de savoir si le Groupe des services de protection était le seul groupe qui travaillait des quarts, Mme Enright a répondu par la négative, étant donné que le Groupe des services de l'information et le Groupe des opérateurs de scanographe en travaillent également. Elle a reconnu que la plupart des employés qui travaillent des quarts font partie du Groupe des services de protection. Elle a convenu que le Groupe des services de protection avait un programme de formation unique, du fait que les fonctions nécessitent des compétences spécifiques et qu'un gendarme occupant le niveau 6 en vertu du Plan Hay ne peut être remplacé par un autre employé au même niveau.

[386] Mme Enright a confirmé qu'au cours de la ronde actuelle de négociations, trois groupes en étaient arrivés à une entente et qu'un avait fait appel à l'arbitrage, et que cela n'avait pas éliminé l'échelle de traitement unique. Elle a indiqué que pour ce qui était de la question de l'allocation des cotisations, il y avait eu des employés

excédentaires de nombreuses années auparavant, mais elle ne se rappelait pas les moments exacts.

[387] Lorsqu'on lui a demandé si l'existence continue du Groupe des services de protection créerait de graves problèmes, Mme Enright a répondu que non.

[388] Interrogée au sujet de l'analyse comparative des augmentations économiques et des augmentations d'échelon jointe aux notes d'information adressées au Comité directeur des relations avec les employés (pièce AFPC-11, annexe C), elle a confirmé que de 1998 à 2002, hormis le rattrapage prévu pour le Groupe de la procédure, les augmentations économiques avaient été les mêmes et qu'après 2002, à la suite de l'introduction du nouveau système de classification, les augmentations économiques avaient également été identiques.

[389] Contre-interrogée par l'avocat de l'AFPC, Mme Enright a indiqué initialement que le document consulté pour connaître les dates de négociation collective de la sixième ronde provenait des notes d'information adressées au comité directeur de l'employeur. Lorsqu'on lui a présenté le document intitulé [traduction] *Note d'information au Comité directeur des relations avec les employés* (pièce AFPC-11), elle a précisé qu'elle avait mis à jour ce document à partir d'un document antérieur. Elle a confirmé que, strictement parlant, le document n'était pas la source des dates de négociation et qu'elle avait obtenu celles-ci de son calendrier et d'un calendrier au tableau d'affichage à la Direction des relations de travail et qu'elle s'était fiée également à sa mémoire.

[390] Mme Enright a confirmé que, dans le cas du Groupe des opérations, on n'était arrivé à aucune entente sur la question du travail par quarts durant la sixième ronde et qu'il s'agissait d'une des questions renvoyées à l'arbitrage (pièce E-21, onglet 30, page 50). Elle ne se souvenait d'aucune discussion sur les quarts et a indiqué que les parties n'étaient pas entrées dans les détails à cet égard. Elle a précisé que certains des membres travaillaient des quarts pour préparer les salles des comités et imprimer des documents. Elle se rappelait que l'agent négociateur avait proposé que les employés concernés soient sélectionnés selon l'ancienneté et avait proposé une définition de l'ancienneté, mais que l'employeur n'était pas d'accord avec la proposition. Elle a admis qu'il s'agissait d'une question importante.



[391] Mme Enright a confirmé que l'employeur s'était opposé à l'exigence du Groupe des opérations, qui voulait qu'un changement soit apporté aux dispositions relativement à la prime de quart qui éliminerait la période d'attente de quatre heures. Elle n'était pas certaine si la période d'attente s'appliquait dans d'autres conventions collectives.

[392] Mme Enright a confirmé que le Groupe des opérations incluait des employés SAI et que cela soulevait une autre question importante entre les parties. La question avait trait à la manière dont l'employeur choisissait les employés qu'il rappelait au travail. L'agent négociateur souhaitait que des règles soient appliquées et que le système de rappel soit lié à l'ancienneté (pièce E-21, onglet 30, page 52). Elle a confirmé que l'employeur s'est opposé à cette exigence. Il ne s'agissait pas d'un enjeu pour le Groupe de la procédure, puisqu'il n'inclut pas d'employés SAI. Mme Enright a confirmé que les employés SAI constituaient également un important aspect pour le Groupe CCTT et que l'employeur s'était opposé aux revendications.

[393] Mme Enright a indiqué qu'elle n'était pas consciente de la question de l'intégrité des dossiers dans le cas du Groupe CCTT. Elle a indiqué que la question n'avait pas été soulevée depuis qu'elle avait pris la relève d'une personne qui avait quitté. Elle a reconnu qu'il y avait une proposition à ce sujet.

[394] Mme Enright a confirmé que le Groupe CCTT travaillait un nombre considérable d'heures supplémentaires et que cette question avait été soulevée. L'agent négociateur avait proposé que l'on se fonde sur l'ancienneté pour décider qui travaillerait des heures supplémentaires. Elle savait aussi qu'il y avait une demande de modification des dispositions de la convention collective relativement aux coupons de taxi.

[395] Mme Enright a confirmé qu'elle avait fait partie de l'équipe de négociation de l'employeur dans le cadre des négociations du Groupe des services postaux et qu'une convention collective avait été conclue avec ce groupe. Elle a confirmé aussi que la question des employés SAI n'était pas une question à cette table, puisque ce groupe ne comporte pas de tels employés. Elle a précisé que l'employeur avait retiré la proposition de mettre sur pied un horaire de 24 heures sur 24 et de 7 jours par semaine. Elle a confirmé en outre qu'une convention collective avait été signée avec le Groupe des opérateurs de scanographe. À ce stade de la procédure, l'avocat de l'employeur a fait savoir que la présentation de la preuve principale était terminée.

---

**B. Décision sur la procédure à suivre relativement à une éventuelle requête de non-lieu**

[396] L'avocat de l'AESS a indiqué qu'il avait l'intention de présenter une requête de non-lieu. Après avoir examiné les observations des parties à l'égard de la procédure, j'ai informé les parties dans une lettre que je n'étais pas préparé à me pencher sur la requête de non-lieu à ce stade-ci de la procédure. J'ai indiqué que l'AESS conserverait la possibilité de faire valoir en temps utile que l'employeur n'avait pas établi ses prétentions à première vue et de présenter une demande de dépens, si telle était son intention. J'ai également indiqué aux parties que j'avais l'intention de demeurer saisi de l'affaire pour examiner la preuve et les arguments, selon le cas, relativement aux dépens, une fois que j'aurais rendu une décision sur le fond de la demande de l'employeur.

**C. Pour l'AFPC****1. Morgan Guay**

[397] M. Guay est le négociateur assigné aux unités de négociation de l'AFPC à la Chambre des communes. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université York et d'une maîtrise de l'Université Trent en études canadiennes, avec spécialisation dans le domaine du travail. Après avoir été actif au sein de son syndicat et après être devenu un organisateur syndical, en novembre 2006, il a accepté un poste de négociateur à l'AFPC. Initialement, on lui a assigné trois des quatre unités et récemment, la quatrième.

[398] M. Guay a indiqué que le Groupe des services postaux avait conclu les négociations contractuelles à la fin du printemps et au début de l'été de 2007. Dans le cas du Groupe des opérations, l'arbitrage a été fixé au 22 janvier 2008. Le Groupe CCTT a demandé l'arbitrage, mais il reste à fixer les dates d'une audience. Le Groupe des opérations de scanographe lui a été assigné il y a trois mois. Le groupe a une convention collective, qui expirera plus tard en 2008.

[399] Lorsqu'on lui a demandé de parler de son expérience et de sa compréhension de la nature du travail dans chacune des unités de négociation de l'AFPC, M. Guay a indiqué que le Groupe des services postaux est une petite unité de cols bleus. Elle est composée de travailleurs de jour (qui travaillent de 6 h à 20 h). Ce groupe est à prédominance francophone, même si la plupart des travailleurs sont bilingues. Il a

indiqué qu'il s'agit d'une unité « horizontale », puisque la hiérarchie y est plutôt limitée et qu'il n'y a pas beaucoup de différence entre les activités accomplies par les divers employés qui en font partie. Les membres de l'unité traitent et trient le courrier. La moitié des employés travaillent aux installations du chemin Belfast et à différents endroits sur la Colline parlementaire. À l'édifice du Centre, les employés travaillent au-delà de 20 h. Ils ont des interactions avec le personnel des députés qui travaille à la Chambre des communes. Il y a entre une quarantaine et une cinquantaine d'employés dans l'unité de négociation et à sa connaissance, ils travaillent tous à plein temps.

[400] Le Groupe des opérations est beaucoup plus varié et de taille nettement plus importante, comportant plus de 300 membres. L'unité de négociation se compose de trois sous-groupes : Services de restauration, Opérations et Services des impressions. Les employés des Services de restauration travaillent au Restaurant parlementaire et accomplissent différentes fonctions, par exemple : cuisine, caisse, barman, service et préparation des aliments. Le plus gros sous-groupe est celui des Opérations, qui inclut des chauffeurs, des préposés à l'entretien, des nettoyeurs, des gens de métier, des manutentionnaires, des expéditeurs-receveurs et des employés travaillant aux ateliers d'imprimerie. Ces derniers travaillent aux installations du chemin Belfast. Il y a de nombreux travailleurs de quarts dans ce sous-groupe. Les chauffeurs et les préposés à l'entretien travaillent selon des quarts rotatifs. Il y a un quart de nuit dans le cas des préposés à l'entretien, tandis que les chauffeurs arrêtent de travailler à 23 h. Aux Services de restauration, il est fréquent de travailler tard le soir. Cela est vrai également dans le cas des employés qui travaillent dans le domaine de l'imprimerie, mais en ce qui les concerne, cela tend à être cyclique. Soixante-quinze pour cent des employés aux Services de restauration sont des employés SAI. Il y a deux employés SAI aux Services des impressions. Le Groupe des opérations est composé principalement de francophones et il s'agit de cols bleus. À l'exception des Services de restauration, la majorité du personnel est de sexe masculin. Le taux de rémunération des employés au sein de l'unité varie. Les travailleurs les moins bien rémunérés travaillent à la Colline (employés de cuisine) tandis que les chefs sont nettement mieux payés. Il y a un grand écart dans les taux salariaux, comparativement au Groupe des services postaux.

[401] M. Guay a témoigné que le Groupe CCTT est un groupe composé de cols blancs, à prédominance féminine. Les membres du groupe sont unilingues, anglais ou français, contrairement aux autres groupes. Les employés travaillent comme transcripteurs ou comme réviseurs. Le travail est réparti entre les comités, les débats et la publication.

Quarante pour cent des travailleurs sont des employés SAI. La convention collective prévoit un horaire de 24 heures sur 24 et une semaine de travail de 7 jours et il n'est pas inhabituel pour les employés de travailler le soir, même si M. Guay n'avait jamais entendu parlé d'un quart de nuit. Le travail consiste à enregistrer les délibérations à la Chambre des communes et nécessite la connaissance des règles grammaticales et de la structure des phrases.

[402] M. Guay a indiqué que l'on en était arrivé à une entente dans le cas du Groupe des services postaux après quatre réunions. Lors de la troisième séance, l'employeur avait présenté une offre finale. Une contre-offre avait été présentée, et on avait conclu une entente. On s'était entendu sur un certain nombre d'améliorations à la table. Une de ces améliorations consistait à décider de l'ancienneté en se fondant sur l'appartenance à l'unité de négociation, contrairement à la situation dans le Groupe CCTT et le Groupe des opérations, où l'ancienneté s'applique à toute la Chambre des communes. L'employeur a retiré sa requête demandant qu'il soit autorisé à instituer des heures de travail allant jusqu'à 22 h. On s'est entendu sur une augmentation économique.

[403] M. Guay a témoigné que, dans le cas du Groupe des opérations, la négociation était de nature différente. Après sept séances de négociations, l'employeur avait déclaré que les négociations étaient dans une impasse et l'agent négociateur a demandé la conciliation. Après que la conciliation a échoué, le groupe a déposé une demande d'arbitrage. L'employeur refuse d'approuver une protection fondamentale pour les employés SAI et souhaite conserver le droit de décider unilatéralement qui retourne au travail et à quel moment. Le Groupe souhaite que les heures de travail soient basées sur l'ancienneté. Le Groupe veut également faire abolir le régime des quarts par roulement et la période d'attente de quatre heures fixée pour la prime du quart et souhaite la modification du processus d'attribution des quarts, qui actuellement se fait au gré de l'employeur. Le Groupe a également formulé une demande concernant les heures supplémentaires qui repose sur le contenu du contrat conclu au Sénat. On demande également que les employés SAI soient autorisés à déclarer les heures supplémentaires, ce qui aiderait à satisfaire aux exigences de l'assurance-emploi. Étant donné que de nombreux employés travaillent à l'extérieur, ils demandent que l'employeur leur fournisse des bottes et des tuques. M. Guay a soumis le mémoire présenté au conseil d'arbitrage (le « mémoire ») (pièce AFPC-12). Il a

indiqué que les questions les plus critiques se trouvent au début du mémoire et a passé en revue les revendications énoncées dans le document.

[404] M. Guay a indiqué que le Groupe CCTT n'en était pas arrivé à un règlement non plus. Comme c'est le cas pour le Groupe des opérations, il y a la question des employés SAI, y compris leurs heures de travail. Du fait que le travail est structuré différemment au sein de ce groupe, l'agent négociateur a proposé différentes solutions à divers problèmes. Le Groupe demande que les heures supplémentaires soient accordées en fonction de l'ancienneté des employés qui accomplissent le travail. Par exemple, le travail lié aux comités devrait être alloué sur une base prioritaire aux employés affectés aux comités avant d'être offert en fonction de l'ancienneté à d'autres employés dans l'unité. Cette approche diffère de celle demandée par le Groupe des opérations. Le Groupe a également formulé une demande unique concernant l'intégrité des dossiers, puisque des gestionnaires ont demandé à des employés de modifier ces dossiers. La proposition relative au libellé a pour but de protéger les membres de l'unité de négociation et est similaire à la protection offerte aux dénonciateurs. Le Groupe a exigé que les employés qui travaillent après 22 h reçoivent des coupons de taxi.

[405] M. Guay a indiqué qu'il serait difficile de fusionner l'ensemble des unités de négociation en une seule pour un certain nombre de raisons. À l'exception du Groupe des opérateurs de scanographe, les groupes ont 20 ans d'antécédents uniques et spécifiques dans le domaine de la négociation collective. Cela a permis le développement d'un langage précis dans le contexte des différentes cultures et sous différents dirigeants. Il y a des différences fondamentales dans les contrats, et cette approche serait très impopulaire parmi les employés concernés.

[406] M. Guay a indiqué que certaines des propositions contenues dans le mémoire sont similaires à celles qui font partie d'autres revendications du syndicat, comme celles concernant les congés d'accident du travail. Toutefois, les questions plus litigieuses concernent les opérations quotidiennes, comme le travail par quarts, la sécurité du revenu des employés SAI et l'ancienneté telle qu'elle s'applique dans le contexte des heures supplémentaires et des heures de travail. Il a indiqué qu'après avoir passé un certain temps sur les lieux de travail, il avait conclu que les différences entre les unités sont très réelles.

[407] Contre-interrogé par l'avocat de l'employeur, il a précisé qu'il avait rencontré les membres de l'unité de négociation sur les lieux de travail. Il avait également examiné des contrats antérieurs et avait rencontré des négociateurs qui l'avaient précédé. Il a confirmé que l'opinion des membres concernant les négociations était importante et que le syndicat avait demandé et obtenu des observations. Il était chargé d'élaborer les arguments justifiant les revendications, parce que l'agent négociateur traitait avec un seul employeur et qu'il était important de connaître les intérêts de chacun des quatre groupes. Il a convenu que l'agent négociateur ne souhaiterait pas négocier une clause qui aurait un impact sur les autres unités de négociation. Il avait entendu parler de la fusion des unités de négociation à Parcs Canada, mais n'en connaissait pas les détails. Il a précisé qu'il savait que l'unité de négociation à Postes Canada englobait différentes fonctions.

[408] M. Guay a indiqué que le roulement par quarts ne se limitait qu'à une seule des trois unités au nom desquelles il avait négocié. Il a confirmé que l'exigence concernant les employés SAI était importante. Elle touchait de 25 à 30 employés, c'est-à-dire environ 10 p. 100 de l'unité.

[409] M. Guay avait connaissance du règlement auquel on était arrivé avec le Groupe des services postaux lorsqu'il avait rédigé le mémoire. Il a reconnu que le maintien de l'intégrité de l'échelle de traitement était l'une des préoccupations de l'employeur. Il a confirmé que l'unité n'avait pas proposé la même augmentation salariale que pour les unités des services postaux et des opérateurs de scanographe et il savait qu'il y avait un chevauchement entre les niveaux de classification des unités des services postaux, des opérateurs de scanographe et des opérations. Le texte contenu dans le mémoire représente la justification fournie pour l'adoption de niveaux de rémunération différents.

## **2. Joanne Phillips**

[410] Le prochain témoin appelé par l'avocat de l'AFPC était Mme Phillips, qui est employée à la Chambre des communes comme réviseuse depuis 1991. Elle y travaille comme employée SAI. Elle est titulaire d'un B.A. en anglais obtenu de l'Université Carleton et d'un titre professionnel en assurance générale octroyé par l'Institut d'assurance du Canada.

[411] Après son entrée en fonction au printemps de 1991, Mme Phillips était l'une des réviseuses du Hansard, poste qu'elle a occupé jusqu'en 1996. À l'automne de 1996, lorsque la demande de révision en langue anglaise a diminué après l'élection de membres du Bloc Québécois, elle a été affectée aux comités, où elle travaille depuis lors. En tant que réviseuse du Hansard, elle travaillait dans une aire ouverte dans l'édifice Wellington avec six autres réviseurs. Elle portait des écouteurs et travaillait à un ordinateur et recevait des segments de cinq minutes de texte préparé par des transéditeurs, accompagnés de l'enregistrement audio. Sa tâche était d'écouter l'enregistrement et de vérifier si ce qui avait été dactylographié était exact. Elle devait notamment faire des recherches concernant l'orthographe des noms, vérifier la terminologie et corriger la structure des phrases et la grammaire. On appelait le produit final les [traduction] « bleus » et il était envoyé au réviseur-chef aux fins de vérification finale. Le produit fini était prêt une demi-heure ou plus après qu'elle l'avait reçu. Une fois qu'un segment était terminé, elle en recevait un autre de cinq minutes. Les segments n'étaient pas consécutifs, puisqu'il y avait d'autres réviseurs qui travaillaient aux débats.

[412] Mme Phillips a indiqué que le travail dans le cas des comités est similaire. Il y a plus de réviseurs, étant donné que durant une journée donnée il peut y avoir jusqu'à six réunions de comités, voire plus. Les transéditeurs sont chargés de la dactylographie, en segments de cinq minutes. Les segments que reçoivent les réviseurs ne se suivent pas nécessairement et ne proviennent pas nécessairement du même comité. Le travail est accompli dans des postes de travail modulaires, à l'aide d'ordinateurs et d'écouteurs. Les segments qui sont prêts sont envoyés à un réviseur-chef qui procède à une lecture finale. Durant la journée de travail, les employés sont autorisés à prendre deux pauses de 15 minutes et une pause non rémunérée d'une demi-heure au moment du lunch.

[413] Mme Phillips a indiqué que pendant l'exécution du travail, il faut être très concentré et garder les yeux rivés sur un écran d'ordinateur pour repérer les erreurs, mettre les virgules à la bonne place, vérifier l'orthographe et la grammaire et faire de la recherche pour vérifier les noms et les termes techniques. Certaines des personnes qui témoignent ont de lourds accents et parfois, il faut interpréter leurs propos. Lorsque la langue parlée est inexacte, on modifie parfois le texte. Dans ces cas-là, les réviseurs essaient généralement de faire en sorte que les affirmations faites sont plus faciles à comprendre, sans trop les changer.

[414] Mme Phillips a indiqué que de la recherche est effectuée en ligne dans des documents de recherche de la Chambre des communes et sur Internet. Parfois, les segments de cinq minutes prennent un certain temps à finir à cause de la recherche. Parfois, elle est obligée de lire du français, puisque la question peut être posée dans cette langue.

[415] Mme Phillips a précisé qu'elle avait été une employée SAI depuis 2001. En tant qu'employée ayant ce statut, elle est appelée au travail dans les trois ou quatre jours qui suivent la reprise du Parlement. Elle peut vérifier sur le site Web quel comité figure au calendrier. Parfois, on peut l'appeler à 16 h la veille du jour où elle est censée travailler. Au travail, le commis aux horaires des comités vient la voir vers 15 h et demande si elle peut travailler le lendemain ou l'informe que ses services ne sont pas requis le lendemain. Elle peut deviner si elle travaillera d'un jour à l'autre, mais n'est jamais certaine. De semaine en semaine, qu'elle travaille ou non dépend des membres des comités. Lorsque le travail commence, elle ajuste son agenda afin d'être disponible. Lorsqu'il y a du travail, on appelle tout le monde, peu importe s'ils ont été engagés la semaine d'avant ou en 1991. Lorsqu'il y a moins de travail, il n'y a pas de règles quant aux personnes qui travaillent ou qui sont renvoyées chez elles. Lorsqu'il n'y a plus de travail, les employés sont renvoyés à la maison sans aucun préavis. Parfois, on leur dit qu'ils doivent travailler une journée complète mais ils sont renvoyés chez eux après une demi-journée. Mme Phillips a indiqué qu'il était difficile d'organiser sa vie personnelle. En raison de son statut d'employée SAI, elle a droit à des prestations médicales et dentaires, elle contribue de façon limitée à un fonds de pension et elle est membre du syndicat.

[416] Mme Phillips a témoigné qu'elle avait moins d'heures de travail, du fait que la Chambre des communes recrute plus d'effectifs et que tout le monde est appelé en même temps. Le travail est accompli plus rapidement. En 2006, elle n'avait pas travaillé les 700 heures requises pour être une employée SAI, même si elle s'était présentée au travail chaque fois qu'on lui avait demandé de le faire. Cette année-là, le Parlement n'avait pas repris avant novembre et il y avait moins de comités. Elle a indiqué qu'elle estimait qu'il y avait 6 employés SAI, 10 employés à temps partiel et 10 employés qui n'étaient pas membres de l'unité de négociation. Tous ont la même possibilité de travailler. Pour ce qui est du travail au-delà des heures normales, elle a indiqué que se sont souvent les réviseurs et transédateurs du Hansard qui doivent le faire. Elle a précisé qu'elle n'a pas de rapports avec les greffiers à la procédure.



[417] Durant le contre-interrogatoire mené par l'avocat de l'employeur, Mme Phillips a confirmé qu'elle était payée un minimum de quatre heures lorsqu'elle était appelée au travail. Elle a indiqué qu'elle était préoccupée par le fait que du travail était donné à des employés qui n'étaient pas des employés SAI et a confirmé qu'une forme de sécurité d'emploi pourrait éliminer cette inquiétude. Elle savait que le syndicat avait formulé une proposition dans ce sens. Elle a confirmé que les coupons de taxi ne constituaient pas une préoccupation pour elle et elle n'avait pas connaissance des dispositions actuelles ou d'une proposition du syndicat à cet égard.

[418] Mme Phillips a confirmé qu'elle n'avait pas postulé un poste de réviseuse à temps plein. Elle a précisé que cela ne cadrerait pas avec sa vie et qu'elle avait participé à un processus de sélection. D'après elle, le processus n'était pas équitable et elle ne souhaitait pas s'y soumettre à nouveau.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour l'employeur**

[419] L'avocat de l'employeur a commencé ses arguments en soumettant un document renfermant des extraits des descriptions de travail qui avait été déposées en preuve, ainsi qu'une proposition révisée d'une définition de l'unité de négociation unique. La proposition révisée est jointe à la présente décision (annexe 1). Il a indiqué que la demande soumise à la Commission était que celle-ci révise les unités de négociation. Il a demandé à la Commission d'examiner les certificats originaux et de modifier ou d'annuler sept certificats d'accréditation d'unités de négociation en vigueur à la Chambre des communes.

[420] L'avocat a indiqué que le pouvoir de procéder à un tel examen et d'émettre une ordonnance trouvait son origine dans l'article 17 de la *LRTP*, qui accorde à la Commission le pouvoir de réviser des ordonnances qu'elle a émises. Il a ajouté qu'il n'avait pas réussi à trouver une application ou décision aux termes de l'article 17. Cependant, il y a une disposition similaire à l'article 27 de l'ancienne *LRTFP* et, à de nombreuses occasions, la Commission a exercé son pouvoir de révision de certificats d'accréditation d'unités de négociation.

[421] L'avocat a indiqué qu'après avoir examiné les décisions de la Commission, il avait fait les observations suivantes : la Commission applique un ensemble différent de paramètres lorsqu'elle réexamine un certificat, par opposition à la délivrance du

certificat original. Cela est compréhensible, puisque la Commission examine un document que, quelques années auparavant, elle considérait comme approprié. Il a noté que les révisions d'unités de négociation sont très rares, que la Commission ne prend pas de telles révisions à la légère et que le fardeau de la preuve incombe à la requérante. Il s'est référé aux paragraphes 57 et 58 de la décision rendue par J.W. Potter dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale c. Alliance de la Fonction publique du Canada et Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 14. Dans cette décision, on mentionne une autre décision de la Commission rendue par l'ancien président Yvon Tarte (*Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes c. Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section locale 864*, dossier de la CRTFP 125-18-78 (19981104)), dans laquelle il est mentionné que les demandes de révision visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution et qu'il faut présenter une preuve solide et probante pour justifier la modification de la structure des unités de négociation existante. La Chambre des communes adopte le même point de vue et accepte qu'il lui incombe, à titre de requérante, de prouver que la modification de la structure des unités de négociation est justifiée.

[422] L'avocat a noté les observations faites par M. Tarte : « Le critère de réexamen des certificats d'accréditation d'unités de négociation proposé par l'AFPC, selon lequel il faut faire la preuve que des relations de travail défavorables existent réellement, est trop restrictif. Le critère de réexamen doit plutôt porter sur l'existence de changements importants qui rendent la structure actuelle insatisfaisante. En arriver à une conclusion contraire rendrait impossible tout changement rendu nécessaire par suite de l'évolution d'un cadre de relations de travail donné. » L'avocat a indiqué qu'un requérant n'est pas tenu de prouver que la structure en vigueur ne fonctionne pas, mais uniquement qu'elle ne favorise pas de bonnes relations de travail. Il a ajouté qu'une demande de révision sera accueillie, lorsque la requérante aura montré que la structure existante ne répond plus aux besoins des employés ni de l'employeur.

[423] La Chambre des communes prétend qu'il y a de bonnes raisons pour sa demande et que celle-ci est justifiée dans l'intérêt de bonnes relations de travail. La manière dont la Chambre des communes est organisée a changé à la suite de la mise en œuvre d'un nouveau plan d'évaluation des emplois et d'une nouvelle échelle de rémunération. L'élaboration d'un profil des compétences de base reflète le lien plus

---

*Loi sur les relations de travail au Parlement*

étroit qui existe entre les compétences de base que doivent posséder les employés à la Chambre des communes. L'avocat a suggéré qu'en raison de la configuration de l'actuelle structure des unités de négociation, les parties courent le risque d'enfreindre l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, qui prohibe la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Il a ajouté que même s'il n'y avait pas une telle infraction, le principe des solides relations de travail qui prévoit un salaire égal pour un travail d'égale valeur serait menacé. Il a aussi fait valoir que les certificats d'accréditation d'unités de négociation qu'avait délivrés la Commission reposaient sur des normes de classification désuètes et sur des définitions de groupe et de sous-groupe qui n'étaient plus pertinentes. Ce sont des anachronismes qui ne s'appliquent plus à la Chambre des communes dans sa forme actuelle. L'avocat a fait valoir que la preuve montrait que la multiplicité des unités de négociation ne favorise pas de bonnes relations de travail ni aujourd'hui ni à l'avenir, ni pour les employés ni pour l'employeur.

[424] L'avocat a examiné deux décisions de la Commission portant sur la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation des emplois. Il a noté que dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, la Commission avait conclu que l'introduction d'un nouveau système d'évaluation des emplois élaborée partiellement en réponse aux dispositions de la *LCDP* constituait une preuve solide et probante justifiant une révision de la structure des unités de négociation existante. Il a ajouté que dans *Office national de l'énergie c. Alliance de la Fonction publique du Canada et Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 79, la Commission avait rendu qu'il y avait eu un changement considérable, puisque l'Office national de l'énergie (ONE) avait modifié sa structure pour se concentrer sur la prestation des services selon les secteurs d'activité et qu'il appliquait un nouveau cadre de compétences pour évaluer tous les postes.

[425] L'avocat a fait valoir qu'à de nombreux égards, la Chambre des communes se trouve dans une situation similaire à celle du Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et de l'ONE. Il a noté que la Chambre des communes avait dressé un cadre et un profil de compétences pour les Services de sécurité et les Services de l'information. Il a attiré l'attention sur le témoignage de M. Schweg concernant les compétences que partagent les opérateurs de scanographe et les membres des Services de sécurité. Il s'est référé au témoignage de M. Roy qui montrait que l'on utilisait le même profil de compétences au sein des Sous-groupes des services

d'imprimerie, des techniciens multimédias et des comptes rendus et du traitement de textes. Il a évoqué le guide d'apprentissage des Services de la procédure (pièce E-9), qui inclut des compétences similaires.

[426] Pour ce qui est du plan général de classification, l'avocat a passé en revue le témoignage de M. Johnson et a noté que tous les emplois, représentés et non représentés, avaient été évalués en 2004. Pour effectuer cette évaluation, on avait utilisé quatre facteurs, définis comme le savoir-faire, la résolution de problèmes, l'obligation de rendre compte et les conditions de travail. Dans le cadre de chaque emploi, des points étaient attribués à chaque facteur et l'emploi était classé dans l'échelle de traitement générale en fonction des points attribués, à des niveaux allant de B à K. Il a noté aussi que Mme Droessler avait précisé que les niveaux allaient au-delà des unités de négociation, et que la Chambre des communes avait réussi à négocier l'adoption d'une seule échelle de traitement.

[427] L'avocat a fait valoir que cette échelle de traitement était menacée à cause de la structure des unités de négociation en vigueur. Une fois qu'un groupe s'est entendu sur une augmentation salariale particulière, le niveau de rémunération correspondant risque d'être attaqué durant les négociations collectives menées avec d'autres groupes. Même si la structure de la *LRTP* ne permet pas la grève ni le lock-out et exige que tout conflit soit réglé par voie d'arbitrage, l'avocat a fait remarquer que la preuve montrait que les agents négociateurs n'avaient jamais accepté ou envisagé de négocier à une seule table.

[428] L'avocat a fait valoir que cela signifiait que sept arbitres différents avaient le droit de définir l'échelle de rémunération à l'intérieur du cadre partagé par tous. Les quatre unités de négociation avaient présenté une demande d'arbitrage de différends dans le cadre de l'actuelle ronde de négociations et il restait trois unités qui devaient accepter l'augmentation économique. Il a noté que la Chambre des communes avait accordé une augmentation de 2,5 p. 100 pendant une période de deux ans aux Groupes des opérateurs de scanographe, des services postaux et des services de protection. Il a noté aussi que le Groupe de la procédure avait accepté la même augmentation au moment de l'arbitrage. Toutefois, il a noté que le Groupe des opérations demandait une augmentation de 3 p. 100 (pièce E-21, onglet 32), de même que le Groupe des comptes rendus qui souhaitait une telle augmentation sur une période de trois ans (pièce E-21, onglet 38) et que le Groupe des services techniques

exigeait une augmentation de 5 p. 100 pendant chacune des années d'une convention collective d'une durée de quatre ans (pièce SCEP-17). L'avocat a noté que parce que la plupart des niveaux englobent différentes unités de négociation, un écart dans une augmentation économique compromettrait inévitablement le système de l'échelle de traitement unique. Il a attiré l'attention sur le tableau [tableau] *Unités de négociation et niveaux d'emploi* (pièce E-2, onglet 11), qui, il a soutenu, faisait ressortir le chevauchement des niveaux de classification. Par ailleurs, il y a des conséquences pour les autres groupes si un groupe réussit à obtenir une décision arbitrale à plus long terme. Du point de vue des relations de travail, celles-ci ne sont pas bonnes lorsqu'une petite unité comme le Groupe des services techniques peut influencer le déroulement des négociations avec les autres unités. Il a fait remarquer que Mme Droessler avait dit, lors de son témoignage, que les agents négociateurs ne proposent pas la même durée.

[429] L'avocat a attiré l'attention sur le paragraphe 58(2) de la *LRTP*, qui précise que toute décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an. Cette disposition avait pour effet de fixer l'avenir de chacun, chaque fois que les parties avaient recours à l'arbitrage. Les agents négociateurs n'étaient aucunement motivés à en arriver à un accord à la table, puisque de toute façon ils ne pourraient obtenir quelque chose de pire. Cela avait un grave impact sur l'échelle de traitement unique, du point de vue de la question de la parité salariale, enjeu qui relève des droits de la personne.

[430] L'avocat a noté les commentaires faits par M. Potter dans la décision *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale* selon laquelle, lorsqu'il y a une seule échelle de traitement pour l'ensemble des postes, il serait peu approprié d'avoir quoi que ce soit d'autre qu'une seule unité de négociation. L'avocat a fait valoir que la Commission ne devrait pas autoriser une structure d'unités de négociation qui contrevient à l'article 11 de la *LCDP*. Il est interdit implicitement à la Commission de favoriser une situation où une telle structure pourrait être créée. Subsidiairement, l'avocat a demandé pourquoi, si la Commission s'opposait à cet argument, elle devrait maintenir une configuration d'unités de négociation alors qu'il y a des indications que les agents négociateurs cherchent couramment à créer une situation où il n'y a pas de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

[431] L'avocat a fait remarquer que l'article 11 de la *LCDP* exige que la Chambre des communes examine les éventuelles violations de la *Loi*. Il a noté que Mme Droessler avait déclaré, lors de son témoignage, que le Groupe CCTT était à prédominance

féminine. Si l'on se fie à la preuve déposée par M. Johnson, il semblerait que le nouveau plan général de classification est non sexiste, puisque les emplois sont évalués à l'aide de quatre facteurs. Ce plan s'applique à tous les employés représentés et non représentés, à l'exception des avocats et des cadres supérieurs. Actuellement, tous les postes de valeur égale ont la même échelle de traitement. Il a noté les exceptions autorisées à l'article 17 de l'*Ordonnance sur la parité salariale* et a fait valoir qu'il n'y avait aucune preuve que l'une ou l'autre de ces exceptions s'appliquait à la situation de la Chambre des communes.

[432] L'avocat a prétendu que la seule conclusion que l'on pouvait tirer était que l'actuelle structure des unités de négociation ne favorisait pas la parité salariale dans le cadre d'un travail de valeur égale. L'avocat a noté que les agents négociateurs avaient adopté des positions contraires au maintien de l'intégrité d'une échelle de traitement unique lors des audiences d'arbitrage de différends, comme ils avaient le droit de le faire.

[433] L'avocat s'attendait à ce que les agents négociateurs fassent valoir que la parité salariale ne présentait aucun problème, étant donné que M. Johnson avait témoigné que son analyse de la structure de rémunération n'avait mis en lumière aucune préoccupation à cet égard. L'avocat a observé que la Chambre des communes avait beaucoup de chance qu'il n'y avait pas eu de mécanisme avant le plan général de classification pour mesurer la valeur relative des postes. Il a indiqué que la valeur relative est maintenant mesurée dans le cadre du nouveau plan et que la valeur relative des emplois est connue aujourd'hui. Il a indiqué qu'il y avait également un groupe où les femmes étaient majoritaires, soit le Groupe CCTT, et que les niveaux de classification chevauchent trois unités de négociation. L'avocat a prétendu qu'avec les agents négociateurs demandant différentes augmentations salariales, il s'agissait d'une situation parfaite où un problème de parité salariale pourrait survenir tout en échappant au contrôle de la Chambre des communes. L'avocat a précisé que ce risque, tout comme à l'ONE, devrait gravement inquiéter la Commission.

[434] L'avocat a affirmé que M. Parent avait déclaré, lors de son témoignage, que les définitions des groupes et sous-groupes professionnels utilisées dans les certificats d'accréditation d'unités de négociation ne sont plus utilisées aux fins de classification à la Chambre des communes. En ce qui regarde la question de savoir pourquoi les certificats d'accréditation d'unités de négociation utilisaient les anciennes définitions

de groupes professionnels, l'avocat s'est référé à la décision *l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et la Chambre des communes et l'Alliance de la fonction publique du Canada*; *l'Alliance de la fonction publique du Canada et la Chambre des communes et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion*, dossiers de la CRTFP 442-H-1 et 442-H-5 (19870522), rendue par l'ancien président Ian Deans. À l'époque, la Commission était tenue d'accréditer les unités de négociation en se conformant au plan de classification de l'employeur, qui était basé sur les groupes professionnels qui existaient à ce moment-là. L'avocat a fait valoir que 20 ans plus tard, la situation est inversée. La raison d'être de la structure des unités de négociation a disparu.

[435] L'avocat a suggéré que la description des unités de négociation reposant sur des groupes professionnels est anachronique. Il a indiqué que la description du Groupe des services techniques est basée sur de la technologie et sur des activités qui remontent à 20 ans. Un grand nombre des activités accomplies aujourd'hui sont difficiles à inclure dans la définition du groupe. On garde les anciennes définitions du groupe dans le seul but de décider à quelle unité de négociation appartient un poste. Il s'agit d'une raison artificielle.

[436] L'avocat a soutenu qu'il y a des indications de chevauchement d'un certain nombre de postes pouvant être classifiés dans plusieurs unités de négociation. Il s'est référé à un document soumis par M. St-Louis intitulé [traduction] *Activités techniques similaires* (pièce E-1, onglet 40) pour prouver qu'il y avait un tel chevauchement d'emplois. Il a parlé du témoignage de M. Giroux au sujet du projet d'harmonisation des activités aux installations du chemin Belfast, dans le cadre duquel on envisageait d'intégrer les fonctions des services postaux et celles des services d'imprimerie. Il a noté qu'actuellement, lorsque les employés impriment un document, ils sont des imprimeurs et s'ils impriment une enveloppe, ils font partie du Groupe des services postaux. À son avis, cela n'était pas logique du point de vue des relations de travail. Il a indiqué que les opérateurs de scanographe se trouvent dans une situation quelque peu similaire. L'équipement de scanographie utilisé aux installations du chemin Belfast et à la Colline parlementaire est similaire. Trois unités de négociation différentes sont impliquées dans la scanographie et il semble que la différence dépend de ce qui est balayé. Les employés qui balayent des biens matériels sont des manutentionnaires et font partie du Groupe des opérations, tandis que ceux qui balayent le courrier d'arrivée sont membres du Groupe des services postaux, tandis que ceux qui soumettent des

personnes à une telle analyse font partie du Groupe des opérateurs de scanographe. D'après l'avocat, cela n'est pas utile.

[437] L'avocat a fait valoir que les certificats actuels d'accréditation d'unités de négociation ne tiennent pas compte adéquatement des superviseurs hiérarchiques. Il a affirmé que la nouvelle définition de groupe proposée illustre les difficultés qu'il y avait à définir le statut actuel des superviseurs hiérarchiques.

[438] L'avocat a fait valoir que les groupes de négociation actuels sont basés sur un plan de classification désuet qui ne correspond pas à la réalité que l'on trouve dans les lieux de travail actuels. Ne fût-ce que pour cette raison, le critère est rempli. La structure actuelle ne favorise pas de bonnes relations de travail. Il y a quelque 800 employés répartis dans 7 unités de négociation différentes. Cela représente un nombre considérable de syndicats pour un nombre relativement restreint d'employés représentés. Les agents négociateurs négocient tous séparément et au cours des trois dernières rondes de négociations, la Chambre des communes a formulé des propositions similaires pour chacune des sept unités. Les questions soulevées par les agents négociateurs sont les mêmes. Aussi bien Mme Droessler que Mme Enright ont témoigné que ces questions sont l'argent et les congés. La majorité du temps, les sept rondes ne se déroulent pas simultanément.

[439] L'avocat a soutenu qu'il y avait des preuves selon lesquelles le temps et les ressources consacrés à la négociation collective montrent qu'il s'agit d'un processus inefficace qui exige beaucoup de temps. Il a noté que Mme Droessler avait précisé, lors de son témoignage, que 80 à 90 p. 100 des conventions collectives sont identiques ou similaires et que les exigences des agents négociateurs sont également plus ou moins identiques ou similaires.

[440] L'avocat a noté que, dans le [traduction] *Mémoire au conseil d'arbitrage* (pièce AFPC-12), on trouvait de parfaits exemples, en microcosme, des problèmes que présentent les relations de travail dans le cas du Groupe des opérations, dans la ronde actuelle de négociations collectives. L'avocat a fait valoir que l'un des graves problèmes est la possibilité de faire de la surenchère. Il a attiré l'attention sur des arguments présentés à la page 5 du mémoire selon lesquels l'employeur avait accepté les changements demandés par d'autres unités de négociation et a conclu que la preuve présentée par l'AFPC montrait que la structure des unités de négociation ne sert pas



les intérêts des employés. L'avocat a aussi attiré l'attention sur le premier paragraphe des arguments avancés pour justifier un changement aux primes de quart (page 44), des modifications aux heures de travail et à l'article relatif aux heures supplémentaires (pages 53, 55 et 58) et des changements à l'article sur les installations de l'employeur (page 63), aux congés rémunérés ou non rémunérés pour des activités liées à l'AFPC (pages 68 et 69), à d'autres congés (pages 100, 101 et 102) et à la prime au bilinguisme (page 108). Il a noté que toutes ces justifications incluaient la revendication que l'on obtienne ce que les autres unités avaient obtenu. L'avocat s'est demandé si cela favorisait de bonnes négociations et de bonnes relations de travail.

[441] Soulignant l'exigence que l'article sur l'ancienneté soit modifié (page 60), l'avocat a soutenu que le mémoire montrait également que la structure des unités de négociation encourageait des revendications faisant obstacle à la mobilité et à l'adaptation.

[442] L'avocat a précisé que la justification fournie à l'appui de l'exigence ayant trait aux taux de rémunération (page 115) est instructive en ce sens qu'elle démontre l'approche de l'AFPC vis-à-vis de la rémunération. Les groupes de comparaison se trouvent en dehors de la Chambre des communes, et le maintien de l'échelle de traitement n'est même pas une pensée après coup. On n'y mentionne aucune préoccupation quelconque concernant la relativité interne. Il a indiqué que l'agent négociateur ne semblait pas se préoccuper de ce que l'employeur mettait sur la table, puisque la fonction publique bénéficiait de meilleurs avantages sociaux (page 117). En ce qui concerne les questions de maintien en poste et de recrutement, l'avocat a noté qu'aucun document d'appui n'avait été fourni. Il a suggéré que c'est l'employeur qui soumettrait ce genre d'exigence.

[443] L'avocat a soutenu que la structure des unités de négociation favorise de mauvaises relations de travail dans le contexte de la consultation. Il a souligné les témoignages de Mmes Enright et Kennedy et de MM. Giroux, St-Louis et Parent. Il s'est d'abord concentré sur la preuve fournie par Mme Kennedy à propos de l'introduction de projets de politique s'appliquant à tous les employés, aussi bien représentés que non représentés. Il a noté que l'AFPC parlait d'une seule voix. Il a également noté que tous les agents négociateurs avaient été invités, mais que le niveau de participation variait grandement, selon la nature de la politique. En ce qui touchait les politiques sur les ressources humaines, les agents négociateurs soulevaient généralement des

questions à caractère général ayant des conséquences pour toutes les unités de négociation. Dans le cas de la *Politique sur la santé et la sécurité au travail*, l'AFPC et le SCEP s'étaient retirés de la consultation. Ensemble, ils représentaient 50 p. 100 des employés représentés. L'avocat a noté que la preuve faisait état de divers degrés de préparation. En ce qui concernait la *Politique sur le harcèlement*, l'AFPC ne semblait pas avoir lu le projet de politique avant la réunion de consultation. L'avocat a noté le témoignage de M. Giroux au sujet de la consultation sur la santé et la sécurité au travail, lors de laquelle il avait été question des nouveaux programmes, des politiques et de la gouvernance du CMSST, et comment les points de vue des différents agents négociateurs avaient rendu cette consultation dysfonctionnelle. Il a rappelé la preuve présentée sur le contrôle de l'amiante, une question qui préoccupait fortement le SCEP, et l'AFPC un peu moins, tandis que l'IPFPC suivait les discussions de loin et que l'AESS n'y prenait aucunement part.

[444] Selon l'avocat, la multiplicité des unités de négociation cause plusieurs sérieux problèmes. Il a noté la difficulté qu'il y a à rassembler tout le monde en même temps et à en arriver à un consensus sur les questions importantes et a souligné l'intérêt varié que suscitent des questions de santé et de sécurité qui affectent tous les employés. Rappelant la preuve à propos des problèmes que présentaient les inspections au travail, l'avocat a noté que l'AFPC parle d'une seule voix et participe aux inspections annuelles, contrairement à l'AESS et à l'IPFPC. L'avocat a fait valoir que le système actuel est dysfonctionnel. Il a suggéré que la création d'une seule unité de négociation éliminerait un grand nombre des obstacles et créerait un processus plus productif. Ce facteur à lui seul est suffisamment important pour justifier une révision de la structure des unités de négociation.

[445] L'avocat a soutenu que le critère énoncé par M. Tarte avait été rempli et qu'il y avait une preuve solide et probante justifiant la modification de la structure des unités de négociation.

[446] L'avocat a poursuivi son argument en proposant d'explorer les différentes configurations d'unités de négociation qui répondraient le mieux aux besoins actuels et futurs de la Chambre des communes et de voir où le plan de classification entre en jeu dans l'analyse et la communauté d'intérêts des employés. En raison de la conclusion à laquelle je suis arrivé quant à l'existence de raisons solides et probantes justifiant la non-modification de la structure des unités de négociation, il n'est pas

nécessaire de présenter ici l'analyse des différentes structures d'unités de négociation possibles proposées par l'avocat de l'employeur.

[447] J'ai noté cependant les observations suivantes faites par l'avocat. Il a indiqué que la Chambre des communes ne demandait pas l'inclusion d'employés non représentés à l'unité de négociation. Toutefois, il a reconnu qu'il était difficile d'établir une distinction. Les conditions d'emploi des employés non représentés sont dans une large mesure similaires à celles des employés représentés. Il a noté que les heures de travail des employés non représentés sont similaires à celles des employés représentés. Les seuls éléments manquants sont le travail par quarts, le calendrier de travail de 40/20 heures, les heures supplémentaires, les modalités de rappel et les primes de quart et de fin de semaine. Il n'y a pas de dispositions relativement au port de l'uniforme et pas d'employés saisonniers. Il a également fait remarquer que des postes non représentés constituent la principale destination lorsque sont prises des mesures d'adaptation et lorsque les employés souhaitent avancer dans leur carrière. L'avocat a noté que le certificat d'accréditation de l'unité de négociation du Groupe des services de protection ne fournit pas de justification pour l'exclusion des employés non représentés au sein des Services de protection. Il a indiqué qu'il semble que la distinction dépend du grade et du port de l'uniforme et qu'on n'y fait aucunement allusion dans le certificat. L'avocat a ajouté que le dernier aspect à prendre en considération est la difficulté qu'il y a à décrire les employés non représentés et il a renvoyé la Commission à la description de l'unité proposée qu'il a soumise au début de son argumentation. Toutefois, il a conclu que la Chambre des communes ne cherchait pas à inclure les employés non représentés.

[448] L'avocat a conclu en affirmant que la Chambre des communes demande à la Commission d'annuler les certificats d'accréditation des unités de négociation existants et d'accréditer une unité de négociation unique, parce qu'elle correspondrait au plan de classification, contribuerait à des relations de travail solides et efficaces, réduirait les coûts administratifs et les manques d'efficacité pour l'ensemble des parties, éliminerait les préoccupations actuelles et futures concernant la parité salariale, assurerait une rémunération égale pour un travail de valeur égale et permettrait une représentation satisfaisante des préoccupations au chapitre des relations de travail pour tous les employés touchés. La Chambre des communes ne cherche pas à étendre ni à enlever la représentation.

**B. Pour l'AFPC**

[449] L'avocat de l'AFPC a commencé par affirmer que la demande dont j'étais saisi était une demande de révision d'une décision rendue par la Commission. L'avocat a noté que la très grande majorité des cas soumis par des avocats au nom de l'employeur sont des demandes initiales d'accréditation. Alors qu'il serait tentant d'utiliser les critères énoncés dans l'affaire Usarco, ces critères ne conviennent pas dans le cas d'une révision. Pour justifier une révision d'une demande, la requérante doit présenter à la Commission des éléments de preuve selon lesquels des changements considérables sont survenus dans le milieu de travail. La preuve aurait dû montrer que la structure des unités de négociation avait besoin d'être révisée et fusionnée, au détriment des quatre agents de négociation. Au lieu de cela, de nombreuses semaines ont été consacrées à l'étude de preuves qui étaient pertinentes uniquement dans le contexte d'une accréditation initiale. Cela a créé de l'incertitude au sein des effectifs, puisque ceux-ci sont bouleversés depuis que la demande a été déposée. Il n'y a eu aucun changement de circonstances, à l'exception d'un seul. Si l'on s'était concentré strictement sur ce changement unique dans les circonstances pour justifier la fusion des unités de négociation, l'audience aurait pu être beaucoup plus courte.

[450] L'avocat a fait valoir que non seulement il n'y avait qu'une indication limitée de changement, mais qu'il y avait aussi une tentative d'inverser le fardeau de la preuve et d'exiger que les agents négociateurs justifient pourquoi une seule unité ne serait pas la solution qui conviendrait le mieux. Il a noté que chacun des cas contenus dans le recueil de jurisprudence soumis par l'avocat de la Chambre des communes traitait d'une situation où il y avait un changement structurel ou un important changement dans l'exécution des tâches qui rendait non viable la structure des unités de négociation en place.

[451] L'avocat a indiqué qu'il n'y avait aucun doute que le travail avait changé au cours des 20 dernières années, mais que cela en soi ne justifie pas une révision des unités de négociation. Les agents négociateurs doivent discuter de tels changements à la table de négociation. L'avocat a noté qu'il n'y avait aucune preuve concernant d'éventuels conflits de compétence entre les syndicats. Le seul changement qui est survenu depuis les accréditations originales était l'adoption du système général d'évaluation des emplois.

[452] L'avocat de l'AFPC a soutenu que l'avocat de la Chambre des communes s'était présenté à la Commission, comme c'était le cas pour Parcs Canada et l'ONE, en ayant une interprétation erronée de la législation canadienne sur les droits de la personne et avec l'argument défectueux que, parce que la Chambre des communes avait adopté un système universel, il ne fallait qu'une seule unité de négociation. L'avocat a précisé que c'était absurde.

[453] L'avocat a fait valoir que le système général d'évaluation des emplois ne modifie pas le travail, mais uniquement la façon dont il est évalué. Le seul changement dans les circonstances pouvant être invoqué par l'employeur est l'introduction du nouveau plan d'évaluation des emplois.

[454] L'avocat a noté que la Chambre des communes avait donné des assurances aux agents négociateurs dans une lettre signée par M. Bard (pièce AFPC-10) qu'elle n'avait pas l'intention de porter atteinte aux unités de négociation existantes. Il a affirmé que la Commission devrait garder à l'esprit la norme juridique et se demander où est la preuve qu'il y a eu un changement considérable dans les circonstances.

[455] L'avocat a noté que le Parlement avait inclus, dans la nouvelle *LRTFP*, une disposition (paragraphe 57(3)) qui rend obligatoire la création d'unités de négociation qui correspondent aux groupes ou sous-groupes professionnels existants. Il a attiré l'attention sur le paragraphe 23(2) de la *LRTP* et a indiqué qu'il s'agit d'une disposition énonçant les facteurs dont il faut tenir compte. Or, la correspondance susmentionnée n'est pas un élément que l'on retrouve dans la *LRTP*.

[456] L'avocat a indiqué que la situation à Postes Canada était différente parce que la législation ayant porté création de la Société nécessitait un examen de la structure des unités de négociation. Il a expliqué que les situations à Parcs Canada et à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (*Agence des douanes et du revenu du Canada c. Association des gestionnaires financiers de la fonction publique*, 2001 CRTFP 127) étaient également différentes parce qu'elles étaient survenues toutes deux après l'entrée en vigueur de l'article 48.1 de l'ancienne *LRTFP* prévoyant la rationalisation des unités de négociation. Il ne s'agissait pas dans ce cas-là de révisions traditionnelles d'unités de négociation.

[457] L'origine de la politique de la Commission sur la révision des décisions remonte à 1985, quand la Commission, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c.*

*Conseil du Trésor*, dossier de la CRTFP 125-02-41 (19851218), a précisé que l'article 25 de l'ancienne *LRTFP* n'avait pas été conçu pour permettre à une partie n'ayant pas obtenu gain de cause de plaider à nouveau la cause. L'avocat a noté que la Chambre des communes se plaint parce qu'elle doit négocier sept conventions collectives, alors qu'elle n'a rien fait au moment de l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe. Il s'est référé au [traduction] *Bulletin n° 19 de la Commission des relations de travail de l'Ontario - Demandes de révision* et à *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353, v. Volta Electrical Contractors Ltd. et al.*, [2000] O.L.R.D. No. 3165, où l'on avait conclu que toutes les commissions avaient adopté une approche similaire. Les commissions des relations de travail partout au Canada ont statué de façon constante que le requérant qui demande la révision d'une décision antérieure d'une commission a un lourd fardeau qui l'oblige à prouver, en produisant une preuve claire et probante, qu'une évolution des circonstances depuis la décision originale rendue par la commission nécessite la modification ou une révision de cette décision.

[458] L'avocat s'est tourné vers les décisions rendues par la Commission. Il a fait valoir que dans tous les cas, il y avait eu des changements considérables. Dans *Office national de l'Énergie c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2003 CRTFP 79, il y avait eu un changement significatif dans la structure de l'employeur qui avait conduit à une forte utilisation d'équipes multidisciplinaires. Dans *Conseil des syndicats des arts graphiques de la Fonction publique du Canada c. Association des gestionnaires financiers de la fonction publique et al.*, dossiers de la CRTFP 142-28-302 à 310 et 161-28-702 et 705 (19940329), les demandes d'accréditation résultaient de la création d'un nouvel employeur. Examinant ensuite *Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes c. Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864*, et *Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la CRTFP 125-18-78 (19981104), l'avocat a noté que, dans ce cas-là, l'employeur avait essayé de convaincre la Commission de modifier des certificats après l'adoption d'un nouveau plan de classification non sexiste à la suite du dépôt d'une plainte auprès de la CCDP. La Commission avait rejeté cette demande pour le motif qu'elle était prématurée, étant donné que l'employeur n'avait pas fait les tentatives de bonne foi qui étaient requises pour résoudre les difficultés auxquelles il semblait être confronté. L'avocat a noté que *Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et al.*, 2000 CRTFP 109, était une révision effectuée à la suite de la création d'un nouvel employeur et l'application du paragraphe 48(1) de l'ancienne

*LRTFP*. Il a également noté que, dans cette situation, contrairement à la situation en l'espèce, les unités de négociation avaient le droit de déclencher une grève et les dispositions législatives exigeaient que la Commission accrédite des unités de négociation qui correspondaient au plan de classification. L'avocat a précisé que le cas *Centre de la sécurité des télécommunications* était le seul cas où l'introduction d'un nouveau plan général d'évaluation des emplois avait abouti à une reconfiguration prévoyant une seule unité de négociation. L'avocat a noté que cette décision reposait sur l'exigence législative d'avoir des unités de négociation qui correspondent au plan de classification. Il a noté également que des éléments de preuve avaient été produits au sujet de l'intégration des activités accomplies par différents employés occupant des postes dans différentes classifications à des équipes de travail autonomes. Il a précisé par ailleurs que tandis que M. Potter, le commissaire qui avait rendu la décision, était peut-être d'avis que la *LCDP* était le texte législatif devant dicter les résultats de l'examen de la demande, c'était faux.

[459] L'avocat a précisé que le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a essentiellement la même approche. Tel que noté dans *Syndicat national des employés du Port de Montréal (CNTU) c. Conseil des Ports Nationaux et al.* (1983), décision du CCRT n° 414, il fallait fournir des raisons solides et probantes, du point de vue des relations de travail, pour modifier radicalement les unités de négociation. Dans *Société canadienne des postes c. Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (1988), décision du CCRT n° 675, le Conseil a procédé à une révision à la suite de la création de la société d'État. Il a noté que dans *Énergie atomique du Canada c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et al.* (1995), décision du CCRT n° 1135, le CCRT avait déclaré qu'il avait toujours exigé que l'on fournisse de bonnes raisons pour justifier une modification des structures existantes d'unités de négociation, lorsqu'on cherchait à apporter un tel changement. L'avocat s'est référé à *MacMillan Bloedel Limited (Alberni Pulp et Paper Division) v. Canadian Paperworkers Union, Local No. 592 et al.*, BCLRB No 393/84, (1985) 8 CLRBR (NS) 42, où il est mentionné que la fusion de droits existants est une mesure extraordinaire à laquelle la Commission des relations de travail de la Colombie-britannique aura uniquement recours dans les situations où il y a un grave problème de relations de travail. Se référant à la page 65 de cette décision, il a ajouté que le genre de danger qu'invoque un employeur ou un autre demandeur à l'appui d'une telle demande doit être de nature réelle et d'une gravité extrême. L'avocat a noté que le seul argument que la Chambre

des communes avait présenté était qu'elle risquait de violer le principe de la parité salariale, alors que son propre rapport d'expert indiquait que la parité salariale n'avait jamais présenté un problème.

[460] L'avocat a passé en revue les événements qui avaient mené à l'obtention, par les employés, de droits de négociation collective en vertu de la *LRTP*. Il a indiqué que l'employeur s'était opposé à l'accréditation et il a présenté la décision initiale du CCRT acceptant la compétence d'entendre la demande d'accréditation de l'AFPC rendue par Brian Keller (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes* (1984), 6 CLRBR (NS) 354 et la décision subséquente rendue par la Cour d'appel fédérale (*Chambre des communes c. Conseil canadien des relations du travail*), [1986] 2 C.F. 372), concluant que le CCRT n'avait pas la compétence nécessaire. Il a indiqué qu'après que l'AFPC avait renvoyé la question à la Cour suprême, la Chambre des communes avait adopté de la législation spéciale accordant aux employés le droit de négocier collectivement. Il a indiqué que le régime législatif résultait directement des gestes posés par les agents négociateurs qui avaient participé à cette procédure et que l'employeur tentait d'éliminer ces droits par l'introduction d'un plan général de classification.

[461] L'avocat a indiqué qu'un plan général d'évaluation des emplois n'est pas nécessairement un plan de classification servant à des fins liées aux unités de négociation. Au moment de l'accréditation initiale, les groupes de classification étaient considérés comme formant des unités habiles à négocier. Le plan général d'évaluation des emplois ne regroupe pas les employés dans des groupes professionnels. Or, l'Ordonnance sur la parité salariale requiert des groupes professionnels. La décision rendue dans *Conseil des syndicats des arts graphiques de la Fonction publique du Canada* est tout à fait juste; la Commission doit tenir compte des regroupements d'employés selon le travail qu'ils accomplissent et non pas se fonder sur une seule méthode d'évaluation des emplois.

[462] Se référant à la page 11 de *Alliance de la Fonction publique du Canada et al. c. Office national de l'énergie*, dossiers de la CRTFP 142-26-297 à 301 (19931108) (*Office national de l'énergie*, 1993), l'avocat a noté que l'historique des accréditations constitue également un facteur pertinent qu'il y a lieu de prendre en considération. Il a ajouté que, même si les souhaits des employés ne sont pas déterminants, ils constituent également un aspect pertinent, particulièrement en l'absence d'un



préjudice pour l'employeur. Ils sont plus importants dans le cadre d'une demande de révision qu'au moment de l'accréditation initiale. Les souhaits des employés sont censés se refléter dans la position des agents négociateurs. Si l'AFPC déclare que les employés ne souhaitent pas qu'il y ait une fusion du Groupe des services postaux et du Groupe des opérations, cette volonté est pertinente.

[463] L'avocat a indiqué que le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale s'applique uniquement dans le contexte de la *LCDP*. Il s'agit d'une disposition ayant trait aux droits de la personne. Il n'y a aucun autre fondement juridique sur lequel on peut s'appuyer pour dire que l'on ne peut rémunérer les employés différemment pour d'autres raisons. L'avocat a noté que l'obligation juridique pertinente en l'espèce découle de l'article 11 de la *LCDP*. L'article 11 dispose que, dans le contexte de l'évaluation de la valeur du travail accompli, le critère à appliquer est celui du dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire au sein d'un établissement et qu'un établissement ne peut être créé dans le seul but de maintenir des différences entre les niveaux de rémunération des hommes et des femmes. L'article 11 autorise également des différences en matière de rémunération si elles sont fondées sur un facteur reconnu comme raisonnable dans l'Ordonnance. L'Ordonnance précise qu'un établissement inclut tous les employés visés par une politique de rémunération commune, faisant abstraction des conventions collectives, et prévoit deux types de plaintes, la plainte individuelle et la plainte collective.

[464] L'avocat a fait valoir qu'une plainte concernant la parité salariale doit être motivée par un problème systémique repéré dans le contexte de travail accompli traditionnellement par des femmes. Elle nécessite un groupe professionnel identifiable. Ce qui constitue un groupe n'est pas nécessairement une unité de négociation, et à mesure que la population du groupe diminue, le pourcentage requis au chapitre de la répartition des deux sexes au sein du groupe augmente. Lorsque le groupe a moins de 100 employés, l'exigence est fixée à 70 p. 100 du groupe professionnel. L'avocat a précisé que lorsqu'une comparaison est faite entre des groupes professionnels, tous les groupes sont considérés comme faisant partie d'un groupe plus large. Il a noté que l'article 15 de l'Ordonnance autorise l'utilisation de comparaisons indirectes et de l'analyse de la courbe des salaires (analyse de régression) lorsque des groupes sont comparés. Il a noté que quand le Groupe Hay a examiné les salaires versés à la

salariale, il a utilisé l'analyse de la courbe des salaires et l'a appliquée à tous les postes à la Chambre.

[465] L'avocat a noté qu'en vertu de l'article 16 de l'*Ordonnance sur la parité salariale*, il y a toute une panoplie de raisons qui justifient un écart par rapport à l'échelle de traitement. Le rendement, l'ancienneté, la surévaluation d'un poste, les affectations de réadaptation, l'affectation temporaire à des fins de formation, la pénurie de main-d'œuvre dans une catégorie d'emploi et les variations régionales sont autant de raisons mentionnées spécifiquement. L'avocat a noté que rien dans la *LCDP* n'exige l'adoption d'un système général d'évaluation des emplois ou la création d'une seule unité de négociation.

[466] Pour ce qui est de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée*, 2006 CSC 1, l'avocat a noté que la décision a indiqué clairement que la parité salariale n'est pas un aspect examiné strictement à l'intérieur d'une unité de négociation ou d'une convention collective. Il a soutenu que la *LCDP* ne dicte pas qu'il ne doit y avoir qu'une seule unité de négociation, pas plus qu'une seule échelle de traitement. L'avocat a indiqué qu'il n'y a aucun cas qui soutient la proposition que, pour assurer la parité salariale, l'employeur soit obligé d'instituer un seul système d'évaluation de la rémunération ou une seule unité. Dans chaque cas, il y a eu de multiples conventions collectives et de multiples unités de négociation et aucune cour ni aucun tribunal n'a jamais suggéré de fusionner des unités de négociation.

[467] L'avocat s'est tourné vers *Centre de la sécurité des télécommunications Canada, ministère de la Défense nationale* et a noté que l'ancienne *LRTFP* et le libellé d'application obligatoire entraient en jeu dans ce cas. Il a noté que dans ce cas-là, la preuve montrait que la nature du travail avait changé, du fait que l'organisation avait fait la transition à des équipes autonomes. Tout en admettant que la preuve concernant l'introduction d'un nouveau système d'évaluation des emplois était pertinente, l'avocat a fait valoir que les principes posés en rapport avec la *LCDP* par M. Potter au nom de la Commission ne découlent pas de la *LCDP* et, en réalité, avaient été rejetés dans le passé par la Commission dans *Personnel des fonds non publics* (19981104).

[468] L'avocat a prétendu que la structure des unités de négociation trouvait son origine dans le souhait de l'employeur de créer des unités de négociation correspondant aux groupes professionnels. La première fois que l'employeur avait eu l'occasion de suggérer un processus différent était durant l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe en 2002-2003. La Chambre des communes avait adopté la position que le Groupe des opérateurs de scanographe devrait avoir sa propre unité de négociation. La Chambre des communes aurait pu décider d'inclure le Groupe des opérateurs de scanographe au Groupe des opérations, mais elle ne l'a pas fait. L'avocat a souligné la réaction de la Chambre des communes à la requête que le Groupe des opérateurs de scanographe soit inclus au Groupe des services de protection et a fait remarquer que l'employeur avait affirmé catégoriquement qu'il n'y avait pas de communauté d'intérêts entre ces deux groupes. Quand la Chambre des communes avait la possibilité de maintenir le nombre existant d'unités, elle a décidé de l'augmenter.

[469] Quels sont alors les véritables problèmes au chapitre des relations de travail? L'avocat a noté qu'il n'y avait aucune preuve selon laquelle il y avait de graves problèmes de compétence. La preuve, s'il y avait preuve, suggérerait que des employés non représentés devraient être inclus aux unités. Il n'y a même pas de conflits de compétence entre le Groupe des services d'imprimerie et le Groupe des services postaux, même s'il semble que l'employeur soit en train d'harmoniser le processus. Il a noté qu'aucune décision n'avait été prise quant à l'intégration des deux groupes et que le Groupe des services postaux relève d'un gestionnaire différent que celui des services d'imprimerie. L'avocat a fait observer aussi qu'il n'y avait pas de problèmes avec l'AESS.

[470] L'avocat a soutenu par ailleurs qu'il n'y a aucune preuve que l'employeur avait relevé un problème, avait proposé une solution et avait essuyé un échec. Différents témoins ont confirmé que les unités de négociation ne présentent pas un problème quand il faut régler des questions d'adaptation, contrairement à la situation à Postes Canada, où cela était un facteur significatif. Il n'y a aucun obstacle au mouvement, et de nombreux employés conservent leur ancienneté lorsqu'il passe d'une unité à une autre. Il n'y a aucune indication que la Chambre des communes ait demandé la création d'une table commune pour la négociation des avantages sociaux communs. Pour ce qui est de la question de la santé et de la sécurité au travail, l'avocat a noté qu'il y avait d'importantes différences entre les syndicats, à cause de la communauté

d'intérêts. Par exemple, l'amiante est un facteur important pour le SCEP mais non pour l'AESS, tandis que le Groupe des opérations est plus concerné par les émanations des encres, puisqu'il inclut des imprimeurs. Il a noté qu'au moment de la présentation de sa preuve, M. Parent avait confirmé que les définitions de groupe pouvaient faire l'objet de certaines mises à jour sans que soit modifiée la structure des unités de négociation. L'avocat a fait observer également qu'il n'y avait aucun problème quant à la question de savoir quelle unité reçoit les cotisations lorsqu'un employé est affecté temporairement à une autre unité.

[471] Pour ce qui est du coût des négociations, l'avocat a fait valoir qu'il ne suffit pas de soulever le coût dans l'abstrait. Au mieux, la preuve produite à propos du coût était anecdotique et non appuyée par des faits concrets, ce qui est clairement insuffisant. L'avocat a demandé comment c'était possible que la Chambre des communes ait affecté 9 personnes à son équipe de négociation pour une unité qui compte 23 employés et a noté que, de toute façon, le contrat avait été bien négocié. L'avocat a soutenu que non seulement il n'y avait aucune preuve que la Chambre des communes avait proposé quoi que ce soit pour rendre les négociations plus efficaces, il n'y avait aucune preuve que le temps consacré aux négociations et le coût de celles-ci avaient augmenté entre 1986 et 2007. L'avocat a ajouté que même s'il y en avait, l'efficacité administrative n'était pas le critère qui s'appliquait.

[472] L'avocat a fait valoir qu'il n'y avait pas eu d'importants changements dans les relations de travail et que le fait qu'il y avait peut-être plusieurs dispositions dans les conventions qui étaient similaires ou identiques ne constitue pas un changement de circonstances qui justifierait une restructuration des unités de négociation. L'avocat a également fait observer qu'aucune preuve n'avait été produite concernant le budget qui aurait été alloué pour couvrir le coût des négociations.

[473] L'avocat a noté que M. Perron avait dit que la négociation de sept conventions collectives était un défi de taille, lorsqu'il n'y a qu'une échelle de traitement. Toutefois, l'avocat a observé que le témoin avait reconnu que, durant n'importe quelle négociation, il y avait des gestionnaires venant des mêmes secteurs. Il n'y a aucune preuve appuyant la prétention que l'on consacrerait moins de temps aux négociations s'il y avait seulement une ou deux unités de négociation. L'avocat a noté que durant l'actuelle ronde de négociations, sur les quatre unités de négociation de l'AFPC, deux avaient conclu une entente sans arbitrage. Les deux qui n'en avaient pas conclues,

soit le Groupe des opérations et le Groupe CCTT, cherchaient à régler deux questions importantes, à savoir les quarts et les employés saisonniers accrédités (SAI). Ces deux questions n'étaient pas à l'ordre du jour dans les autres séries de négociations. Il n'y a aucune preuve à l'appui de la proposition qu'on passerait moins de temps à la table de négociation.

[474] En ce qui concerne le nombre de griefs, l'avocat a noté qu'il n'est pas utile de surveiller le nombre de griefs par unité de négociation, car il n'y a aucune raison de croire que leur nombre serait moins élevé s'il y avait une seule unité. Il a rejeté le témoignage de Mme Enright selon lequel il y avait des raisons de croire qu'il y aurait moins de griefs, en le qualifiant d'hypothétique.

[475] L'avocat a fait valoir qu'il y a une preuve probante selon laquelle le climat des relations de travail était positif, même avec la mise en place du nouveau système d'évaluation des emplois. La négociation se déroule bien dans un environnement où il n'y a pas de droit de grève. Il a ajouté que le classement des emplois dans des échelles de rémunération en fonction de leur valeur créait des défis, mais qu'il n'y avait aucune indication d'un conflit ou de délais, contrairement à ce qui est généralement le cas lorsqu'on introduit un nouveau système de classification.

[476] L'avocat a prétendu qu'il n'y avait aucune obligation juridique de rémunérer les employés au même taux, si ce n'était que pour éliminer la discrimination entre les hommes et les femmes. Il a indiqué que les priorités à la table de négociation peuvent influencer la rémunération. Il n'y a pas de principe juridique qui justifierait une action en justice pour le motif que les employés sont payés différemment.

[477] L'avocat s'est tourné vers les rapports de 2002 et de 2003 de M. Noël Parent (pièces AFPC-8 et AFPC-9) et a déclaré que le consultant du Groupe Hay retenu par la Chambre des communes, M. Phil Johnson, avait conclu qu'après presque 17 ans de négociations sans un outil commun d'évaluation des emplois et sans la possibilité de recourir à de la libre négociation collective et à de l'arbitrage exécutoire, il n'y avait pas de problème de parité salariale ni aucune partialité systémique de ce genre à l'égard des emplois occupés par des femmes; à vrai dire, dans l'ensemble, les postes repères occupés par des femmes étaient rémunérés à un taux légèrement supérieur à celui des postes repères occupés par des hommes. En outre, l'avocat a noté que les conseils d'arbitrage au Canada qui relèvent de la compétence fédérale sont obligés d'appliquer

la *LCDP*. L'avocat a attiré l'attention sur le document [traduction] *Analyse comparative des augmentations économiques et des augmentations d'échelon* (pièce AFPC-11) et a fait remarquer qu'au cours des 10 dernières années, les augmentations salariales avaient été remarquablement similaires. Si, à un moment donné, la Chambre des communes avait estimé que les demandes des agents négociateurs violaient la *LCDP*, elle l'aurait fait savoir. Il a ajouté que rien n'empêche les agents négociateurs de prétendre qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre.

[478] L'avocat a noté que la mise en œuvre du nouveau plan d'évaluation des emplois était un exercice dirigé par la direction. La participation des employés au processus d'appel était limitée, et les employés n'étaient pas autorisés à connaître les scores attribués aux emplois des autres employés. L'échelle de traitement qui a découlé de ce plan pourrait être contestée à l'avenir par les agents négociateurs, pour le motif qu'elle n'attribue pas une valeur appropriée aux emplois ou qu'il y a des manques de main-d'œuvre. La preuve ne justifie pas que l'on invoque le plan comme un changement dans les circonstances qui nécessite une modification de la structure des unités de négociation à cause d'un risque de violation de la *LCDP*. Des éléments de preuve hypothétiques n'ont pas leur place dans un exercice de révision des unités de négociation.

[479] L'avocat s'est penché sur la [traduction] *Présentation au comité spécial* (pièce E-24). Il a noté que les raisons données pour justifier la création d'une seule unité de négociation était que les négociations étaient compliquées, longues et coûteuses, nécessitaient un négociateur à plein temps, se traduisaient par huit ensembles de modalités et conditions, étaient assujetties à un examen par un tiers et étaient visées par la *LCDP*. À toutes fins utiles, ces faits existaient tous en 1986. Il n'y a aucune suggestion qu'il y aurait eu une augmentation des coûts, et aucun problème n'a été signalé en ce qui concerne le comportement des agents négociateurs. Ces questions sont en réalité des questions de commodité administrative et ne sont pas des motifs justifiant le changement d'une structure d'unités de négociation. L'avocat a noté qu'il ne semble y avoir aucune preuve sur ce qui s'était produit exactement entre la présentation au comité spécial et la décision d'agir et de mettre fin aux droits de négociation de trois des quatre agents négociateurs. M. Parent avait quitté avant que cette décision ne soit prise. L'employeur n'a pas fourni l'information manquante, et la seule preuve est que M. Parent pensait qu'il ne s'agissait pas d'une proposition viable. Il pensait qu'elle rendrait difficile la reconnaissance des différences entre les effectifs.

D'un autre côté, M. Parent a indiqué que la structure actuelle devrait continuer à assurer de bonnes relations de travail et qu'il n'y avait pas de problèmes autres que le fait que l'employeur devait composer avec sept unités de négociation.

[480] L'avocat a fait valoir que la preuve a établi qu'il y avait des communautés d'intérêts distinctes en raison de la nature du travail effectué et que ces communautés d'intérêts avaient favorisé de bonnes relations pendant 20 ans. La structure des unités de négociation n'avait pas vraiment causé de difficultés au chapitre de l'adaptation, des mutations ou des promotions. Les unités de négociation s'étaient occupées des questions de santé et de sécurité de différentes manières et le besoin d'en arriver à un consensus avait présenté un défi, mais l'avocat blâmait la situation sur l'omission du gouvernement de proclamer la législation adoptée.

[481] L'avocat a noté que Mme Droessler avait tenté de convaincre la Commission qu'il n'y avait pas de différences dans les conventions collectives. Il a rétorqué qu'elle n'avait aucune expertise de l'évaluation des emplois, de l'application de l'article 11 de la *LCDP*, de l'interprétation des conventions collectives, de l'analyse des données ou des statistiques. L'avocat a soutenu qu'elle était loin d'être une experte en relations de travail et qu'à vrai dire, avant 2000, elle n'avait absolument aucune expérience dans ce domaine. L'avocat a noté que Mme Droessler avait conclu que toutes les revendications des agents négociateurs tournaient autour d'argent et de congés. L'avocat a noté que ce n'est pas surprenant étant donné qu'environ 40 p. 100 des conventions collectives sont constituées de dispositions relatives aux congés et que, même s'il y a un certain nombre de dispositions passe-partout qui se ressemblent beaucoup, il y a des différences dans d'autres dispositions. Il faut également s'attendre à ne pas trouver des dispositions qui varient grandement chez un même employeur. Il est inévitable qu'il y ait de l'homogénéité, mais cela ne veut pas dire qu'il devrait y avoir une seule unité. L'avocat a noté que Mme Droessler n'avait pas été chargée de mettre en lumière les différences, mais plutôt les aspects communs. L'avocat a suggéré que la Commission examine les propositions proprement dites des agents négociateurs et conclue qu'il y avait plusieurs propositions assez différentes pour chaque unité.

[482] Se référant au témoignage de Mme Kennedy, l'avocat a noté qu'en ce qui concernait la *Politique sur les conflits d'intérêts*, il y avait des divergences d'opinion entre les agents négociateurs.

[483] L'avocat a soutenu que les agents négociateurs défendent les souhaits des employés et que ces derniers veulent rester dans leurs unités de négociation respectives. Il a noté la preuve présentée par M. Guay selon laquelle il serait extrêmement problématique d'inclure l'Unité des services postaux au Groupe des opérations. Le Groupe des services postaux avait conclu une entente, contrairement au Groupe des opérations. Il y a une question très importante ayant trait aux employés SAI qui a de profondes ramifications pour l'Unité des opérations. Aussi bien Mme Droessler que Mme Enright l'ont confirmé, et on en a souligné l'importance également dans les procès-verbaux des réunions du personnel aux Services de la restauration. Cette question ne se pose pas au sein du Groupe des services postaux.

[484] L'avocat a fait valoir qu'il n'y a aucune indication qu'il y aurait une quelconque réorganisation des Services des impressions et des Services postaux; même si cela était le cas, il reste à savoir pourquoi cela constituerait un changement significatif à tel point qu'il justifierait l'élimination de l'unité de négociation.

[485] L'avocat a noté que dans le cas de l'Unité des opérations, les primes de quart, le congédiement, le rappel et l'ancienneté étaient des questions d'importance pour les employés. Il a observé qu'actuellement la rotation des quarts de travail relève de la seule responsabilité de l'employeur et les employés n'ont pas leur mot à dire. Il est évident que les employés attachent de l'importance à ces questions. Il a commenté qu'il était difficile de voir comment les négociations sur ces questions compromettraient l'intégrité de l'échelle de traitement.

[486] L'avocat a noté que les négociations liées au Groupe des services postaux avaient été menées rapidement et que, dans son cas, il n'y avait pas de questions liées aux quarts. Les employés travaillent de 6 h à 18 h. La Chambre des communes avait essayé, durant les négociations, de changer les heures de travail en adoptant un horaire de 24 heures sur 24 et de 7 jours par semaine. Quand la Chambre des communes a retiré cette proposition, le contrat a été conclu. Les employés qui font partie de ce groupe travaillent le jour. Il s'agit d'une unité où il n'y a pas beaucoup de différences entre les tâches. On y trouve un nombre égal de femmes et d'hommes et la majorité des employés sont francophones.

[487] Parlant de la suggestion de la Chambre des communes que les opérateurs de scanographe devraient être inclus au Groupe des opérations ou au Groupe des services



de protection, l'avocat a noté que les opérateurs de scanographe ne souhaitent pas partager une unité avec d'autres types d'employés. Il a noté que le module de formation destiné aux opérateurs de scanographe est dispensé par Transports Canada. Le Groupe des services de protection est le seul groupe d'agents d'application de la loi sur la Colline parlementaire. Il s'agit essentiellement de la force de police de la Colline. Certains agents sont armés, tandis que d'autres ne le sont pas. Ils ont des communications radio constantes avec leur base. Puisqu'ils forment essentiellement une unité d'application de la loi, ils sont responsables de tous les aspects de la sécurité. Ils suivent une formation sur la protection personnelle et une formation spéciale sur le recours à la force, y compris la force meurtrière. L'avocat a noté également que les agents de sécurité mènent des enquêtes sur d'autres employés à la Colline.

[488] L'avocat a fait valoir que l'historique de la négociation collective montre que le premier contrat n'avait suscité aucun problème et qu'il n'y avait pas eu de problèmes liés aux relations de travail depuis, à part le nombre des représentants de la direction affectés à l'équipe de l'employeur.

[489] L'avocat a noté que la seule employée qui avait témoigné était Joanne Phillips. Mme Phillips avait parlé, lors de son témoignage, de la nature du travail des réviseurs, des tâches qu'ils accomplissent, de la pression intense qu'ils éprouvent au travail, des problèmes causés par le besoin de travailler tard, de l'attribution des heures supplémentaires et du fait qu'elle ne sait pas quand elle sera appelée au travail et si elle travaillera le lendemain. Il a noté que la question des employés SAI était une question extrêmement importante pour ce groupe composé essentiellement de femmes. Il a aussi noté la question de l'intégrité rédactionnelle, soulevée à la fois par Mme Enright et par M. Guay.

[490] L'avocat a souligné que le Groupe des services de protection, le Groupe de la procédure et le Groupe des services techniques sont des unités séparées et distinctes et qu'ils n'ont pas de rapports avec les groupes représentés par l'AFPC.

### **C. Pour le SCEP**

[491] L'avocat du SCEP a réitéré qu'il fallait fournir une solide justification avant que la Commission envisage de modifier le statu quo. Il a noté qu'absolument aucune preuve n'avait été produite quant à la situation en 1986 et quant aux changements qui

étaient survenus depuis. Il a indiqué que les employés avaient fait des choix lorsqu'ils avaient sélectionné leur agent négociateur et que la Commission avait approuvé ces choix. Il a ajouté qu'en l'espèce, la détermination pour la plupart des groupes remontait à 20 ans et qu'aucune preuve n'avait été fournie par la Chambre des communes qu'un changement important était survenu depuis 1986. Cela était vrai également dans le cas du Groupe des opérateurs de scanographe depuis 2003.

[492] L'avocat a invoqué la décision du CCRI dans *Énergie atomique du Canada limitée* et a indiqué qu'il y avait de nombreuses similarités entre cette affaire et la situation actuelle, puisqu'il s'agissait d'un petit employeur ayant six unités de négociation. Il a noté que le CCRI avait statué que la fusion n'était pas appropriée, du fait que l'employeur n'avait pas formulé de bons motifs pour justifier une consolidation et que la commodité administrative ne suffisait pas. Il a noté aussi que, dans la décision, la preuve faisant état de problèmes de mobilité n'avait pas été déterminante, puisque l'employeur n'avait jamais cherché à obtenir la coopération des syndicats. Il n'y avait aucune preuve non plus que les employés étaient insatisfaits de la structure en place ou que leurs intérêts seraient mieux servis par une fusion.

[493] L'avocat a indiqué que dans *Personnel des fonds non publics* (19981104), la Commission avait précisé qu'il fallait agir avec précaution dans le contexte de la fusion d'unités de négociation. Il a noté aussi que, dans les décisions *CNTU* et *Bell*, des antécédents de 20 ans étaient en fait une raison importante pour ne pas changer une relation de travail mûre. Il a demandé pourquoi on souhaiterait créer de l'incertitude, à moins qu'on ait des raisons solides et probantes de le faire.

[494] L'avocat a soumis la décision du CCRT dans *Expertech Network Installations (Re)*, [2002] CCRI n° 182, rendue à la suite de l'examen d'une demande de contrôle judiciaire. Dans ce cas-là, le Conseil n'était pas disposé à intervenir, parce qu'on n'avait pas établi qu'il y avait des problèmes autres que des inconvénients administratifs. Comme à la Chambre des communes, il y avait peu de mobilité entre les unités de négociation.

[495] L'avocat a soumis la décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-britannique dans *MacMillan Bloedel*, où l'on note que la fusion d'unités de négociation est une mesure extraordinaire à laquelle il faut recourir uniquement lorsqu'il y a un grave problème de relations de travail. Il a déclaré que l'entier argument avancé par la Chambre des communes repose sur une hypothèse sur ce qui

pourrait advenir de l'échelle de traitement. Une demande qui repose sur une hypothèse ne peut être accueillie. Il doit y avoir des problèmes réels et démontrés, ce qui n'est pas le cas ici.

[496] L'avocat a décrit la relation actuelle comme stable. Il a indiqué que le fait d'avoir de multiples unités de négociation n'était pas inhabituel. Il a indiqué qu'après des semaines et des semaines de témoignages, la Chambre des communes n'avait pas établi une justification pour le changement envisagé. Il a noté que la Chambre des communes a une bonne relation avec les agents négociateurs. La négociation collective s'était déroulée sans peine et n'avait pas exigé beaucoup de temps. Il a noté que du temps additionnel avait été consacré à la négociation avec le Groupe des services techniques durant la cinquième ronde de négociations mais la raison en était que la Chambre des communes avait omis de présenter une offre monétaire avant la fin de l'examen de classification. L'avocat a fait remarquer que durant les quatrième et cinquième rondes, aucun des contrats n'avait été conclu à l'arbitrage, mais que les parties l'avaient fait volontairement. L'avocat a fait valoir que l'adoption de l'échelle de traitement général ne constitue pas un changement significatif et a attiré l'attention sur le fait que durant la période de cinq ans qui s'est écoulée depuis sa mise en œuvre, toutes les parties en sont arrivées à des règlements. Il a noté que, durant la ronde actuelle, cinq des sept unités avaient conclu des ententes et que l'on avait maintenu l'intégrité de l'échelle de traitement.

[497] L'avocat a soutenu qu'il n'y avait aucun problème de compétence entre les unités de négociation. Les fonctions sont clairement délimitées, et il n'y a aucune indication que la Chambre des communes ait de la difficulté à organiser les plans de travail.

[498] L'avocat a noté que Mme Guindon, le chef, Centre de services de la TI, avait déclaré durant le contre-interrogatoire que les questions dans son secteur étaient réglées au niveau local, parce qu'on y connaît les employés et les problèmes. Cela montre qu'il s'agit d'une relation mûre qui fonctionne. Il a ajouté que les syndicats avaient coopéré pour trouver des solutions aux problèmes. Il a affirmé qu'après 20 ans de libres négociations collectives, il n'y avait pas de problèmes systémiques de discrimination salariale et s'est référé à la preuve déposée par M. Johnson et par le négociateur de l'AFPC. Le statu quo ne devrait pas être modifié sur la base d'une hypothèse.

[499] L'avocat a précisé que le Groupe des services techniques se compose d'employés qui conçoivent, réparent, font fonctionner et inspectent des systèmes électroniques ou qui fournissent des services de radiodiffusion. On y trouve deux types d'employés, soit des employés en électronique et des employés œuvrant dans le domaine de la radiodiffusion. L'unité n'est pas accréditée en fonction de ses sous-groupes, mais plutôt en raison de l'appartenance de ses employés au Groupe des services techniques. Les employés techniques ne sont pas dispersés, puisqu'ils travaillent tous pour une seule direction, soit la Direction des services de l'information. Il y a deux groupes d'employés dans cette direction : des employés techniques et des employés non représentés. L'application de multiples modalités et conditions ne suscite pas de réelles préoccupations, puisqu'il y a seulement deux groupes d'employés.

[500] L'avocat a indiqué que les employés dans le Groupe des services techniques possèdent des ensembles de compétences que l'on ne trouve pas dans d'autres groupes. Ils sont titulaires d'un diplôme en électronique ou en radiodiffusion. Ils accomplissent du travail qui est distinct et n'ont que des interactions limitées avec les autres employés représentés. La plupart des interactions se font avec d'autres employés techniques.

[501] L'avocat a fait valoir que la preuve sur le cheminement des carrières montre que la structure des unités de négociation n'impose pas de restrictions. La mobilité est entre l'unité de négociation et des postes en dehors de celle-ci. Il n'y a pas de réelles indications que des personnes d'autres unités soient mutées à l'unité. En ce qui concerne les deux exemples fournis par des témoins de l'employeur, la première situation faisait suite à l'application de l'article 34 et la deuxième situation en était une où des employés non représentés accomplissaient du travail technique.

[502] L'avocat a noté que la taille du Groupe des services techniques augmente et qu'il n'y a pas d'employés excédentaires dans celui-ci. Il a noté qu'on ne trouvait pas d'employés SAI dans le Groupe des services techniques, contrairement à d'autres unités, où il s'agit d'une question significative. Il est difficile de recruter du personnel de TI, et c'est du secteur privé que vient la concurrence salariale. L'avocat a ajouté que le SCEP a de solides opinions sur la santé et la sécurité au travail, à cause des préoccupations entourant l'amiante dans le cas des employés qui s'occupent de câblage et que le syndicat s'était exprimé énergiquement à ce sujet au sein du CMSST. À un moment donné, le SCEP s'est retiré des discussions à propos de la *Politique sur la*

*santé et la sécurité au travail* qui était en voie d'être adoptée par la Chambre des communes, parce qu'il estimait que les dispositions contenues dans sa convention collective étaient plus rigoureuses. Il y a de réelles préoccupations face à une éventuelle fusion et harmonisation, car on risque de le faire au plus petit dénominateur commun.

[503] L'avocat a noté que Mme Droessler avait affirmé, durant son témoignage, que le rappel au travail était une question importante pour le Groupe des services techniques, puisque ses membres font l'objet de la plupart des rappels. L'avocat a noté aussi que le processus de renouvellement de la classification n'avait causé aucune mutation vers un poste ou à partir d'un poste au sein du Groupe des services techniques.

[504] L'avocat a noté que M. Gagnon avait témoigné que les négociations avec l'IPFPC portaient sur des questions comme le télétravail, la rotation des quarts, les relations avec la clientèle et la relativité salariale, qui sont toutes importantes pour l'IPFPC. Ces questions n'ont pas été soulevées lors des discussions avec le Groupe des services techniques. Dans la même veine, la sécurité d'emploi, les employés SAI et les heures de travail étaient des questions importantes pour l'AFPC, mais non pas pour le SCEP. Il y a également des questions qui sont importantes pour l'AESS sans l'être pour le SCEP, comme les horaires de travail, les primes de quart et les indemnités d'habillement. L'avocat a noté par ailleurs que les profils de compétences étaient différents pour chaque groupe.

[505] L'avocat a fait valoir que la preuve montrait que chaque groupe est unique et a des questions et des priorités différentes, ainsi qu'un style différent. Tous ces différents styles avaient marché. L'existence de groupes séparés avait permis de résoudre les problèmes au plus bas niveau, favorisant des relations harmonieuses.

[506] L'avocat a soutenu qu'il y avait un important écart dans la preuve présentée par la Chambre des communes. Celle-ci n'avait pas indiqué ce qui l'avait amenée exactement à présenter une demande de fusion des unités. Il n'y avait aucune indication de problèmes causés par la structure. Aucune preuve n'avait été présentée par le négociateur en chef, M. Marcel Dubé, durant les quatrième et cinquième rondes. La preuve entendue venait de Mme Droessler, qui en réalité était la preneuse de notes et était responsable du côté administratif du processus et n'était même pas présente durant l'entière quatrième ronde. En réalité, la Chambre des communes ne lui avait

jamais demandé son opinion avant de présenter la demande. En fait, aucune des personnes appelées à témoigner par la Chambre des communes durant l'actuelle procédure n'avait été consultée avant la présentation de la demande. Aucune preuve n'avait été fournie par aucun des membres du comité directeur, du comité spécial, du Groupe de gestion du greffier (GGG) ou du Bureau de régie interne.

[507] L'avocat a fait remarquer qu'aucun des gestionnaires qui avaient témoigné au nom de la Chambre des communes n'avait fourni d'éléments de preuve indiquant que l'existence de plus d'une unité de négociation avait causé des problèmes. L'existence d'un inconvénient administratif n'est pas un facteur qu'on peut prendre en considération. En outre, la seule preuve présentée du point de vue des relations de travail était celle produite par Mme Enright, Mme Droessler et M. Parent. Les témoignages de tous les autres gestionnaires se limitaient à une description du travail. Ils n'avaient pas été consultés et aucun d'eux n'a parlé d'un grave problème de relations de travail qui justifierait la modification de l'actuelle structure des unités de négociation.

[508] L'avocat a fait valoir que la structure des unités de négociation n'était pas désuète. Il n'y avait aucune preuve appuyant la prétention que la fusion est le remède au problème, si problème il y a. La structure des unités de négociation n'avait pas empêché la Chambre des communes à organiser le lieu de travail.

[509] L'avocat a soutenu que lorsque la Chambre des communes affirme que la structure des unités de négociation est désuète, elle parle réellement des définitions de groupe qui avaient servi à accréditer les unités de négociation. La Chambre des communes prétend que les définitions sont dépassées et ne correspondent plus au travail accompli par ses employés. Or, a noté l'avocat, aucune preuve n'a été produite montrant pourquoi elles ne seraient pas pertinentes, autre que l'affirmation générale faite dans ce sens. L'avocat a fait valoir que les définitions ne sont pas dépassées. Elles continuent à être pertinentes et peuvent à l'occasion faire l'objet d'interprétations, du fait que leur libellé est général. Dans le cas du SCEP (SCEP-3), la Commission n'avait eu aucune difficulté à appliquer la définition aux circonstances existantes. L'avocat a ajouté que les témoins représentant la direction n'utilisent pas les définitions de groupe. Les définitions de groupe sont utilisées dans un but seulement, à savoir pour décider à quel groupe appartient un poste. Elles n'ont aucune autre utilisation. C'est à

la section de la classification qu'il incombe d'établir à quel groupe un poste doit appartenir.

[510] L'avocat a indiqué que, durant son témoignage, Mme Guidon avait reconnu que la définition du Groupe des services techniques ne s'applique aucunement à l'Unité des conseillers en bureautique et services sur place (CGSP). Il a noté que M. Gagnon avait affirmé, lors de son témoignage, que les définitions de groupe sont utilisées pour établir si un poste est syndiqué. Il a précisé que la définition du système de classification qui figure dans la Politique de classification présentée par Mme Kennedy inclut un renvoi aux groupes professionnels. L'avocat a déclaré que ce que la Chambre des communes veut réellement dire est que les normes de classification distinctes qui s'appliquaient aux groupes ne sont plus utilisées. Dans le cas du Groupe des services techniques, ce qui n'est plus appliqué est la norme de classification (pièce SCEP-16). La Chambre des communes tente de confondre les deux concepts : les définitions de groupe et la méthode utilisée pour évaluer les emplois. Les définitions de groupe ont été approuvées par le Bureau de régie interne. Les définitions n'ont aucunement été éliminées et elles n'ont pas été modifiées.

[511] L'avocat a noté que dans sa demande originale, la Chambre des communes avait fait valoir que la structure des unités de négociation en vigueur ne correspondait pas au système de classification. Cette assertion repose sur la supposition que le système utilisé pour évaluer les emplois est un nouveau plan de classification. L'avocat a déclaré que le système Hay n'est pas un plan de classification. Il s'agit d'un système utilisé pour évaluer des postes. Cette question a été abordée dans *Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada*. Il a ajouté que même si c'était un plan de classification, il n'y a aucune disposition dans la *LRTP* qui exige que les unités de négociation correspondent au plan de classification. La *LRTP* exige uniquement que l'on tienne compte du plan de classification au moment de l'accréditation initiale.

[512] L'avocat a noté que l'une des justifications originales fournies à l'appui de la proposition que les unités de négociation reflètent les différentes professions découlait de l'application de l'article 53 de la *LRTP*. Cet article exige que les arbitres de différends tiennent compte de la nécessité de maintenir des conditions d'emploi comparables à celles d'emplois analogues dans l'administration publique fédérale. L'avocat a fait valoir qu'il s'agissait de l'une des raisons pour lesquelles le SCEP avait

été accrédité et que l'unité de négociation incluait uniquement des postes qui faisaient partie du Groupe des services techniques.

[513] L'avocat a soutenu que si les définitions de groupe ont besoin d'être actualisées, le Bureau de régie interne pourrait chercher à obtenir la coopération des agents négociateurs. Il a noté qu'aussi bien M. Parent que M. St-Louis avaient confirmé, dans leur témoignage, qu'en 1998, le SCEP avait accepté d'aider de plein gré à mettre sur pied le nouveau système de classification. Il a indiqué que l'IPFPC avait proposé de collaborer afin qu'on en arrive à une nouvelle définition des Sous-groupes de la procédure et de l'analyse et de la référence (pièce E-11) et a demandé pourquoi l'employeur n'avait pas donné suite à cette offre.

[514] L'avocat a précisé que la structure des unités de négociation et les définitions de groupe n'avaient pas empêché la Chambre des communes de modifier l'organisation et de réviser et de réécrire les descriptions de travail. L'avocat a ajouté que la Chambre des communes avait un comportement incohérent, puisqu'elle s'était servie des définitions déphasées pour exclure des employés non représentés de sa proposition visant à définir l'unique unité de négociation qu'elle envisageait de créer.

[515] L'avocat a fait valoir que la deuxième justification présentée par l'employeur, selon laquelle la multiplicité des négociations aurait un effet sur l'échelle de traitement, était inexacte. La preuve montre que cela ne s'est pas produit et même s'il en avait été ainsi, ce ne serait pas pertinent. Durant la cinquième ronde de négociations collectives, chacune des sept conventions collectives avait été conclue volontairement. Durant l'actuelle sixième ronde, cinq des sept unités ont accepté exactement la même augmentation des taux salariaux. Au cours des cinq dernières années qui se sont écoulées depuis la mise en œuvre du nouveau système de classification, il n'y a vraiment pas eu de problème. Il a ajouté que la Chambre des communes aurait pu demander aux agents négociateurs de négocier conjointement.

[516] L'avocat a soutenu que même si l'échelle de traitement ne demeurerait pas inchangée, il ne s'agit pas d'un facteur pertinent. Il a noté que le nouveau système n'inclut pas tout le monde, puisqu'il exclut les avocats et les gestionnaires de niveau supérieur. Il n'y a aucun problème de parité salariale entre les hommes et les femmes à la Chambre des communes. Qui plus est, la Chambre des communes n'a présenté aucun témoignage d'expert montrant que le nouveau système n'est en fait pas sexiste.



L'avocat a également noté que la Chambre des communes s'était opposée à l'inclusion d'une clause dite « inclusive » à la requête de l'IPFPC durant la négociation ayant trait au Groupe de la procédure.

[517] L'avocat a déclaré que les arguments avancés par la Chambre des communes avaient été rejetés par la Commission dans *Personnel des fonds non publics*. Cette décision faisait suite à une demande de contrôle judiciaire et portait sur une situation où il n'y avait aucune indication de problèmes et où il n'y avait eu aucune tentative réelle de résoudre la question avec les agents négociateurs.

[518] L'avocat a affirmé que la situation dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale* était différente de celle qui nous occupe ici. Les agents négociateurs n'étaient au nombre que deux. Il y avait une preuve montrant qu'il y avait une intégration du travail à la suite de la mise en œuvre d'équipes de travail autonomes. Il y avait une préoccupation en matière de parité salariale. Il y avait une indication que les employés ne voulaient pas vraiment passer d'un groupe à un autre. L'AFPC représentait plus de 90 p. 100 des employés, et il y avait une vaste communauté d'intérêts. Pour rendre sa décision, la Commission s'était appuyée sur le paragraphe 33(2) de l'ancienne *LRTFP*, qui exigeait que la Commission tienne compte du plan de classification, et a statué que dans ce cas-là, le plan d'évaluation des emplois était identique à un plan de classification. L'avocat a fait valoir qu'en l'espèce, les définitions de groupe sont toujours en vigueur et qu'il n'y a aucune indication que des changements sont survenus dans l'échelle de traitement après deux rondes de négociations collectives.

[519] L'avocat a précisé que l'argument selon lequel les intérêts des employés ne divergeaient plus n'était pas valide. Cet argument repose sur la notion que les agents négociateurs négocient la rémunération, les avantages sociaux et les congés. L'avocat a fait observer qu'il en était ainsi pour l'ensemble des agents négociateurs. Il a indiqué qu'il s'agissait aussi d'une tentative faite par la Chambre des communes d'inverser le fardeau de la preuve. L'avocat a noté que la preuve montrait qu'il y avait différentes approches de négociation. Les propositions de négociation faisaient état d'intérêts différents, d'exigences différentes et de priorités différentes. Il a mentionné les dispositions sur la sécurité d'emploi, la question des employés SAI, les employés excédentaires, les pourboires, l'équipement, les quarts fractionnés, le travail par roulement, le temps de déplacement et les différentes priorités de chaque groupe. Il a

indiqué que le SCEP avait également des revendications qui n'étaient pas partagées par d'autres groupes en ce qui concernait la discipline, le rendement, les crédits de congé de maladie et les régimes de soins de la vue et des médicaments. Il a déclaré qu'il semblait que la Chambre des communes espérait que certaines de ces revendications disparaîtraient à la suite de la fusion des unités de négociation. L'avocat a indiqué que s'il se fondait sur la preuve produite par Mme Droessler, il semblait que le SCEP avait des exigences en matière de formation. Il a réitéré que la Chambre des communes espérait qu'en adoptant une seule entente, elle réussirait à faire ce qui lui avait été impossible avec le SCEP.

[520] L'avocat a déclaré que la preuve produite par la Chambre des communes sur le dédoublement et le coût des négociations était vague, basée sur des impressions et absolument d'aucune utilité. Il n'y avait aucune réelle tentative de quantifier le temps ou l'argent qui y étaient consacrés et aucune manière de savoir s'ils augmentaient ou diminuaient. La preuve a également révélé qu'il était nécessaire pour les gestionnaires d'être présents lors des négociations. L'avocat a précisé que la preuve ayant trait au temps consacré aux négociations était présentée dans l'espoir d'harmoniser la convention collective simplement pour le plaisir. L'avocat a noté que la jurisprudence était claire et qu'on ne peut justifier la consolidation simplement à cause d'un inconvénient administratif. Il s'est référé à la décision rendue dans *Énergie atomique du Canada limitée*. Il a jouté qu'il incombait certainement à la Chambre des communes de demander l'aide des syndicats pour régler le problème, si un tel problème existait réellement.

[521] Invoquant la décision rendue dans *Société canadienne des postes*, l'avocat a noté que la Commission avait été influencée dans sa décision par le besoin d'éviter une fragmentation excessive à cause des effets de grèves dans la fonction publique. Il ne s'agissait pas d'un enjeu en l'espèce, puisque la *LRTP* n'autorise pas les grèves. Il a noté que Postes Canada faisait face à de la pression pour améliorer ses opérations. D'autres facteurs y étaient l'intégration du travail et la souplesse accrue dont devait faire preuve Postes Canada, facteurs que l'on ne trouve pas à la Chambre des communes. L'avocat a ajouté que les questions de la sécurité d'emploi et de la mobilité des employés, également présentes à Postes Canada, une fois de plus, étaient absentes à la Chambre des communes.

[522] L'avocat a indiqué que dans *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et CFTO-TV limited* (1981), décision du CCRT n° 345, le Conseil avait été influencé par l'intégration des fonctions et les problèmes de piquetage. L'avocat a fait observer que dans *Office national de l'énergie*, la preuve montrait qu'il y avait des équipes multidisciplinaires au sein desquelles les employés accomplissaient des fonctions similaires. Il a ajouté que la fusion touchait tous les employés. Il a aussi noté qu'au paragraphe 13 de la décision, on lisait que les tentatives faites pour harmoniser l'échelle de traitement à la table de négociation s'étaient soldées par un échec. Aucune de ces situations n'est comparable à celle à la Chambre des communes.

[523] Parlant de la décision rendue dans *Pacific Press v. Graphic Communications International Union, Local 525-M, et al.*, [1996] B.C.L.R.B.D. No. 146, l'avocat a distingué la situation sur laquelle elle portait de celle à la Chambre des communes en se fondant sur les questions de compétence et l'historique des grèves. Faisant des commentaires au sujet de *Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 109, l'avocat a noté que les exigences à l'article 48.1 de l'ancienne *LRFP* étaient différentes de celles énoncées dans la *LRTP*. Il a également fait observer que dans ce cas-là, la Commission avait été influencée par la mobilité, les tâches multidisciplinaires et le travail d'équipe institués à Parcs Canada, tel que noté au paragraphe 135 de la décision.

[524] L'avocat a précisé que les circonstances étaient davantage similaires à celles dans les cas où des commissions avaient rejeté la demande de fusion. Il s'est référé à *Musée canadien des civilisations c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al.* (1992), décision du CCRT n° 928, où le Conseil avait examiné la nature des interactions et avait statué que les liens réciproques et l'interdépendance étaient insuffisants pour justifier la création d'une seule unité. Puis il s'est tourné vers *Expertech Network Installations*, où le CCRT s'était opposé à la création d'une unité de négociation unique parce qu'il y avait trop peu de mobilité entre les unités et aucune difficulté à déterminer à quelle unité les emplois devraient être alloués. Dans la décision de 1993 *Office national de l'énergie*, la Commission n'était pas prête à établir une unité de négociation unique pour le seul motif que l'employeur avait établi un plan de classification unique. Dans la décision *Syndicat national des employés du Port de Montréal (CNTU)*, le CCRT a refusé de fusionner les unités de cols blancs et de cols bleus et a refusé de perturber 20 ans de négociations collectives.

[525] L'avocat a déclaré que si l'on acceptait la demande de la Chambre des communes, cela aurait d'importantes conséquences. Il a noté que la seule raison sur laquelle on pourrait se fonder pour accepter une unité de négociation unique est l'établissement du nouveau plan d'évaluation des emplois. L'accréditation d'une seule unité pour cette raison présenterait un problème, puisque cette unité n'inclurait pas tous les employés. Plus de la moitié des employés à la Chambre des communes ne sont pas représentés. Tout nouveau groupe d'employés demandant l'accréditation devrait probablement être inclus à l'unité de négociation unique existante. Dans les faits, on nierait aux employés le droit de choisir leur agent négociateur et cela fermerait probablement la porte à la négociation collective pour des centaines d'employés. L'avocat a indiqué que l'objet de la législation est de faciliter la négociation collective et non pas de créer des obstacles. Il a noté que dans tous les cas où il y avait eu fusion et création d'une seule unité de négociation, l'ensemble des employés était représenté.

[526] L'avocat a suggéré que si l'on examine la définition proposée pour l'unité unique soumise par la Chambre des communes, il est évident qu'il n'y a pas une communauté d'intérêts. Il a noté que les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il y a une communauté d'intérêts sont énoncés dans *Island Medical Laboratories Ltd.* (« IML ») et *Dueck Chevrolet Oldsmobile Cadillac Limited* (« Dueck ») v. *Teamster Local Union No 213* (« Teamster ») et *Health Sciences Association of British Columbia* (« HSA »), [1993] B.C.L.R.B.D. No. 329 (page 12).

[527] L'avocat a souligné les assurances données aux agents négociateurs en réponse aux préoccupations exprimées par ces derniers au moment de la discussion du nouveau plan de classification. Les agents négociateurs avaient participé au plan sur la foi de ces assurances. Il n'y avait aucune preuve justifiant la décision de la Chambre des communes d'avoir manqué à sa promesse. L'avocat était d'avis que le comportement de la Chambre des communes avoisinait la mauvaise foi.

[528] L'avocat a noté que la Chambre des communes suggérait également que la structure en place la rendait vulnérable à une plainte déposée aux termes de l'article 24. L'avocat a indiqué qu'il n'y avait pas de mal à faire peser la menace d'une plainte en vertu de l'article 24 et que l'on s'était servi de cette tactique par le passé pour résoudre des problèmes entre les parties.

[529] L'avocat a soutenu qu'il y aurait un clair conflit d'intérêts si le Groupe des services de protection était inclus dans la même unité de négociation que les employés faisant partie actuellement du Groupe des services techniques. Il a ajouté que si le Groupe des services techniques était exclu au moment de la fusion, on détruirait l'entier fondement des arguments avancés par la Chambre des communes.

[530] Selon l'avocat, initialement, lorsque le nouveau plan de classification avait été introduit, la Chambre des communes n'avait pas eu l'intention de modifier la structure des unités de négociation, mais qu'apparemment, elle avait changé d'avis. Pourquoi le Bureau de régie interne avait ainsi changé d'avis n'a pas été expliqué. La demande nuit à la relation et crée de l'incertitude. La Commission devrait rejeter la demande.

#### **D. Pour l'IPFPC**

[531] L'avocat de l'IPFPC a affirmé qu'au moment de l'accréditation, c'était la Chambre des communes qui avait cherché à inclure le Sous-groupe de l'analyse et de la référence à la même unité de négociation que le Sous-groupe de la procédure. La Commission avait accepté la proposition à l'époque. Le Bureau de régie interne avait approuvé les définitions des sous-groupes en 1987 et, d'après le témoignage donné par M. St-Louis, elles sont demeurées valides sans aucune modification depuis lors. Durant le contre-interrogatoire, M. St-Louis a confirmé qu'on n'avait nullement l'intention de supprimer ou de retirer ces définitions. M. St-Louis a confirmé également que le travail qu'accomplissent les greffiers à la procédure est unique et se limite à la Chambre des communes et au Sénat. Durant les 20 ans de négociations collectives, il n'y a jamais eu de conflit de compétence avec d'autres unités de négociation ou avec la Chambre des communes.

[532] L'avocat a indiqué que les greffiers à la procédure travaillent dans trois directions aux Services de la procédure, tandis que les agents d'analyse et de référence sont tous employés à la Direction des publications parlementaires, qui fait partie des Services de l'information. Il y a 83 employés dans l'unité de négociation.

[533] Il a noté qu'à la suite du *Projet de renouvellement de la classification* (pièce E-20), le Sous-groupe de la procédure et le Sous-groupe de l'analyse et de la référence avaient été rebaptisés [traduction] Groupe des services de la procédure et d'indexation.

[534] L'avocat a noté qu'aucun des membres du comité spécial ou de l'équipe de gestion du projet mis sur pied dans le cadre du Programme de renouvellement de la classification n'avait témoigné. D'après la [traduction] *Charte du programme*, les objectifs de celui-ci étaient de réduire le nombre des échelles de traitement, d'assurer l'adoption d'un format uniforme pour les descriptions de travail et de mettre en œuvre une méthodologie unique pour l'évaluation de la valeur des emplois (pièce E-1, onglet 39, pages 4 et 5). Le programme n'a pas été créé en réponse à des préoccupations concernant la structure de négociation collective. Les agents négociateurs ont tous reçu des assurances écrites de la Chambre des communes que le programme ne visait pas à modifier la structure existante des unités de négociation (pièce AESS-13). On a utilisé un système Hay à points modifié pour évaluer les emplois, et cette évaluation a révélé qu'il n'y avait aucune discrimination salariale systémique entre les hommes et les femmes (pièce AFPC-9). Le programme n'a pas modifié les groupes professionnels existants à la Chambre des communes. Après la conversion, tous les postes ont continué à être assignés aux groupes professionnels existants.

[535] L'avocat a soutenu que M. Johnson avait confirmé, durant le contre-interrogatoire, qu'il n'était pas crucial d'avoir une seule échelle de traitement pour maintenir l'intégrité du nouveau système de la paye et que la méthodologie du Groupe Hay ne tenait pas compte des forces sur le marché.

[536] L'avocat a noté qu'on avait appris que les Secteurs des relations de travail et des ressources humaines avaient été exclus du Projet de renouvellement de la classification et que les options élaborées par M. Parent pour ses gestionnaires immédiats en 2003 (pièce E-23), qui prévoyaient notamment la fusion d'unités de négociations, la création d'une table commune pour la négociation des salaires et l'adoption d'une approche graduelle, n'avaient pas été discutées avec les agents négociateurs. De plus, M. Parent n'avait pas été informé des assurances données aux agents négociateurs selon lesquelles le projet de renouvellement de la classification ne modifierait pas l'intégrité des unités de négociation. En 2004, on a demandé à M. Parent de donner une présentation au comité spécial. Il a présenté plusieurs options concernant la structure des unités de négociation (pièce E-24) et a qualifié d'« irréaliste » le modèle prévoyant la création d'une seule unité (pièce E-24). Durant sa présentation, M. Parent a noté que l'approche prévoyant de multiples unités [traduction] « respecte les différences professionnelles au sein de la main-d'œuvre » et qu'il serait [traduction] « difficile de reconnaître les différences parmi les effectifs ».

L'avocat a noté que M. Parent avait témoigné que si l'on créait une seule unité, il serait difficile de reconnaître un groupe professionnel et qu'aucune décision n'avait jamais été prise quant à la manière de procéder, avant son départ de la Chambre des communes.

[537] L'avocat a soutenu qu'aucun membre du comité spécial ni de la haute direction n'avait témoigné pour décrire les considérations liées aux relations de travail qui avaient incité la Chambre des communes à demander la fusion de l'ensemble des unités de négociation existantes en une seule unité. Il a noté aussi que M. Gagnon avait précisé, durant son contre-interrogatoire, que l'on n'avait pas consulté les gestionnaires aux Services de la procédure et qu'ils n'avaient pas contribué à la décision de chercher à créer une seule unité.

[538] L'avocat a fait valoir que M. Gagnon avait confirmé, durant le contre-interrogatoire, que la connaissance de la procédure parlementaire constitue un savoir hautement spécialisé. La description de travail (pièce E-7, onglet 5) des greffiers à la procédure reflète la complexité du travail, et la Chambre des communes voit les greffiers à la procédure comme formant un groupe professionnel distinct (pièce E-8). Les greffiers à la procédure, contrairement à d'autres employés à la Chambre des communes, sont nommés à un niveau et occupent différents postes par roulement aux Services de la procédure. Les employés entrent en fonction à un niveau d'entrée aux Services de la procédure, et c'est seulement après quelques années que l'on envisage leur promotion au niveau « opérationnel ». Le roulement vise à assurer leur perfectionnement professionnel (pièce IPFPC-2).

[539] L'avocat a passé en revue le travail accompli par les greffiers à la procédure à la Direction des comités (pièce E-7, onglet 5, et pièce E-8), à la Direction des journaux, à la Direction des recherches pour le Bureau et à la Direction des affaires internationales et interparlementaires (pièce E-7, onglet 5, et pièce E-8) et a précisé les particularités du travail dans chaque secteur. Il a souligné que M. Gagnon avait expliqué durant son témoignage qu'il y avait très peu de mobilité entre les Services de la procédure et d'autres unités. La plupart des greffiers à la procédure passent leur entière carrière aux Services de la procédure. Au fil des ans, plusieurs agents de gestion de l'information étaient devenus greffiers à la procédure.

[540] L'avocat a fait observer que d'après le témoignage fourni par M. Gagnon, les greffiers à la procédure à la Direction des journaux et à la Direction des comités et, dans une moindre mesure, à la Direction des recherches pour le Bureau travaillent selon l'horaire de la Chambre des communes et de ses comités. Les greffiers à la procédure qui travaillent à la Direction des affaires internationales et interparlementaires sont tenus de se conformer au calendrier des délégations. Il n'y a pas d'employés saisonniers dans l'unité de négociation du Groupe des services de la procédure. Il a ajouté qu'en raison des séances intermittentes de la Chambre des communes, la convention collective prévoit un ensemble de longues et de courtes semaines de travail qui correspondent au calendrier parlementaire. Ce système est établi chaque année par le Comité de consultation mixte de la Chambre des communes et le Groupe des services de la procédure (pièce IPFPC-6). Il a noté aussi qu'à cause des heures de travail irrégulières, la convention collective du Groupe des services de la procédure prévoit des journées de travail allant jusqu'à 20 h, et le travail accompli jusqu'à cette heure-là est rémunéré à des taux ordinaires, sans heures supplémentaires, qui est une disposition qui s'applique tout particulièrement à ce groupe.

[541] L'avocat a précisé que, selon le témoignage de M. Gagnon, le processus de gestion des carrières des greffiers à la procédure est unique à la Chambre des communes et correspond à un environnement de travail où la formation est continue. Le Comité de gestion des carrières, présidé par le sous-greffier, affecte les greffiers à la procédure à divers postes et s'occupe des promotions du niveau d'entrée au niveau opérationnel, et l'unité de négociation des greffiers à la procédure est la seule unité à avoir un tel comité.

[542] L'avocat a affirmé que les agents de gestion de l'information s'occupent d'analyser et de préparer les index des publications parlementaires, qui incluent le Hansard, les rapports des comités et les publications produites par la Direction des journaux. Même s'ils travaillent dans la Section des publications parlementaires aux Services de l'information, les agents de gestion de l'information n'ont pratiquement aucun contact avec les employés qui font partie de l'unité de négociation du Groupe CCTT, sauf lorsqu'ils leur signalent à l'occasion des erreurs d'orthographe. Pour accomplir le travail, il faut bien connaître les procédures parlementaires.



[543] L'avocat a noté qu'il n'y avait jamais eu de conflit concernant les responsabilités liées au travail entre les agents de gestion de l'information et les membres du Groupe CCTT. Durant le contre-interrogatoire, M. Roy a confirmé que les agents de gestion de l'information étaient en mesure d'accomplir leurs fonctions actuelles tout aussi efficacement à la Direction des journaux, qui fait partie des Services de la procédure. Tant les postes de greffier à la procédure que les postes d'agent de gestion de l'information requièrent un diplôme universitaire.

[544] Pour ce qui est de la négociation collective, l'avocat a noté que durant plusieurs rondes de négociations, le Groupe des services de la procédure avait adopté une approche raisonnée. L'unité a demandé l'arbitrage raisonné d'un différend seulement deux fois et à une de ces occasions, on en est arrivé à un règlement par voie de conciliation avant l'arbitrage. Durant la ronde de 2007, l'arbitrage concernait une proposition du syndicat qui aurait garanti la mise en place d'une échelle de traitement unique. La Chambre des communes s'est opposée à la proposition, et le conseil d'arbitrage a refusé de l'accueillir (pièce E-18, onglet 34).

[545] L'avocat a noté que la convention collective du Groupe des services de la procédure diffère considérablement des autres conventions collectives à la Chambre des communes, comme le montre la comparaison des dispositions contractuelles (pièce E-18, onglet 32). L'avocat a attiré l'attention sur 20 dispositions précises, y compris l'organisation des congés, l'avancement de la carrière, l'évaluation du rendement, la présence à des conférences, le perfectionnement professionnel et les heures de travail. De plus, l'avocat a soutenu que M. Gagnon avait témoigné qu'il y avait également un Comité de consultation mixte rattaché à l'unité des Services de la procédure qui se penchait sur des questions intéressantes tout particulièrement l'unité de négociation, comme le verrouillage des lieux de travail après les heures, la vérification interne, les affectations à des endroits dangereux et la gestion des situations difficiles, dans le cadre d'un sous-comité. L'avocat a également fait observer que la présentation de griefs officiels était extrêmement rare dans cette unité de négociation.

[546] L'avocat a indiqué que la demande de l'employeur ne découlait pas d'une transition au statut d'employeur distinct (comme c'était le cas de l'ARDC et Parcs Canada), d'un changement dans la législation habilitante (Musée canadien des civilisations), de la vente d'une entreprise (*BCT.Telus (Re)*, [2000] CCRT n° 73) ou d'un

examen précis aux fins d'autorisation des pouvoirs des unités de négociation (Postes Canada). Au lieu de cela, la demande présentée par la Chambre des communes l'était en vertu du paragraphe 17(1) de la *LRTP*, où est énoncé un pouvoir général qui permet à la Commission de réviser ses ordonnances antérieures.

[547] L'avocat a affirmé que la *LRTP* ne renferme pas une disposition spécifique autorisant expressément la révision de la structure des unités de négociation. La Commission devrait faire preuve de prudence, car elle ne se penche pas sur une situation où l'on ne part de rien, mais plutôt sur des relations et tendances de longue date en matière de représentation.

[548] L'avocat a noté qu'aux termes du paragraphe 23(1) de la *LRTP*, la préoccupation fondamentale est d'avoir des unités de négociation habiles à négocier collectivement. Étant donné que la Commission a déjà défini des unités de négociation habiles à négocier, elle devrait exercer son pouvoir discrétionnaire l'autorisant à modifier les ordonnances existantes uniquement si les unités de négociation actuelles ne permettent manifestement pas de mener de bonnes négociations collectives.

[549] L'avocat a déclaré que la Commission n'est pas liée par le plan de classification de la Chambre des communes au moment de l'examen d'une demande d'accréditation initiale. Le paragraphe 23(2) de la *LRTP* exige uniquement que la Commission « tien[ne] compte du rapport entre [...] les fonctions et la classification des employés compris dans l'unité proposée et [...] tout mode de classification [...] ». Si la Commission n'est pas obligée d'établir des unités de négociation qui reflètent entièrement le plan de classification au moment de l'accréditation initiale, elle n'est certainement pas obligée de se conformer à un nouveau plan de classification adopté subséquemment par la Chambre des communes. L'avocat a noté que l'approche de la Commission à l'égard des demandes de révision de structures d'unités de négociation établies reflétait ces principes et qu'il faut une preuve solide et probante pour justifier la modification d'une structure d'unités de négociation existante (*Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*).

[550] L'avocat a prétendu que la preuve présentée par la Chambre des communes est ni solide ni probante et ne justifie pas l'élimination d'une unité de négociation distincte pour les Services de la procédure. Le seul témoin appelé par la Chambre des communes qui avait joué un rôle important et soutenu dans le domaine des relations

de travail durant des rondes successives de négociations collectives n'a pas préconisé l'élimination de l'unité de négociation des Services de la procédure, un groupe dont il a reconnu qu'il était unique.

[551] L'avocat a précisé qu'il y avait un certain nombre de facteurs qui indiquaient que les greffiers à la procédure avaient une communauté d'intérêts distincte. Il a indiqué qu'ils accomplissent des fonctions qui sont uniques. Ils sont employés dans une composante unique au sein de la structure organisationnelle de la Chambre des communes. Ils ont une grande scolarité comparée à la plupart des autres employés. Ils sont reconnus par la Chambre des communes comme des professionnels. Il n'y a aucune mobilité entre l'unité de négociation des greffiers à la procédure et les autres unités. Ils bénéficient d'arrangements uniques en matière d'avancement professionnel. Il est essentiel qu'ils soient perçus comme non partisans et qu'ils ne soient pas inclus dans une unité de négociation où il y a des employés qui adoptent des positions partisans. Leurs conditions de travail diffèrent de celles des autres employés.

[552] L'avocat a affirmé que c'était la Chambre des communes qui avait demandé à l'origine que les agents de gestion de l'information soient inclus dans l'unité de négociation. Tandis que les fonctions des agents de gestion de l'information sont différentes et qu'ils se trouvent dans un autre service, la nature du travail, qui requiert une connaissance considérable des procédures parlementaires, signifie qu'avec le temps une [traduction] « bonne correspondance » s'est créée. Du fait que, pour accomplir les fonctions, il faut faire appel au même savoir, il y a une progression professionnelle naturelle d'agent de gestion de l'information à greffier à la procédure.

[553] L'avocat a soutenu que, depuis l'accréditation originale, l'unité de négociation des Services de la procédure avait facilité une négociation collective efficace pour les membres de l'unité de négociation. Il n'y a aucune indication que les négociations collectives étaient dysfonctionnelles. Au contraire, il est évident que les intérêts distincts du groupe ont été pris en compte durant les négociations et qu'un grand nombre des dispositions de la convention collective reflètent les préoccupations spécifiques et la culture distincte du groupe. Pendant plusieurs rondes, la négociation s'est déroulée selon l'approche raisonnée. Il n'y a aucune indication que la taille de l'unité de négociation l'a empêchée d'être efficace. Dans un régime de relations de travail où les impasses de négociation sont résolues par voie d'arbitrage exécutoire, de plus petites unités sont viables. L'avocat a noté qu'il n'y avait aucune preuve soutenant

la prétention que le temps et les ressources consacrés aux négociations étaient excessifs ou différents de la situation chez d'autres employeurs.

[554] L'avocat a affirmé qu'il n'y a pas de considérations liées à la parité salariale qui nécessiteraient la création d'une seule unité de négociation. Il n'y a aucune différence salariale entre les hommes et les femmes à la Chambre des communes et aucune possibilité raisonnable qu'une telle différence voie le jour. M. Johnson, le consultant de la Chambre des communes, a reconnu que l'on ne minerait pas le nouveau système d'évaluation des emplois si l'on négociait des taux du marché différents au même niveau d'emploi au sein d'unités de négociation différentes. À la lumière de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International Itée*, la prémisse sur laquelle la Commission s'était fondée pour arriver à sa décision dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale* n'est plus valide. La loi indique maintenant clairement qu'il n'est pas nécessaire pour tous les employés faisant partie d'un seul « établissement » d'être visés par la même convention collective. Par ailleurs, la notion de l'adoption d'une seule échelle de traitement pour une unité de négociation qui résulte de la fusion de plusieurs unités est illusoire, comme le montre la convention collective de Parcs Canada, où d'importantes différences de rémunération sont maintenues par le truchement d'indemnités provisoires et de mécanismes non salariaux dans le cas de postes qui soi-disant sont au même niveau.

[555] L'avocat a déclaré que la structure existante des unités de négociation a rendu possibles de bonnes négociations collectives et une bonne représentation des employés. Il n'y a simplement aucune raison qui justifierait le remplacement de la structure existante par un modèle qui inévitablement créerait du dysfonctionnement et des conflits de représentation et qui ferait en sorte qu'un groupe professionnel distinct comme le Groupe de la procédure devienne une petite minorité dans une unité dominée par des cols bleus.

#### **E. Pour l'AESS**

[556] L'avocat de l'AESS a indiqué que l'Association réitère et appuie les arguments avancés par l'AFPC, le SCEP et l'IPFPC. L'avocat a noté qu'aucun des agents négociateurs ne souhaite que l'unité de négociation du Groupe des services de protection soit intégrée de quelque façon que ce soit aux unités qu'ils représentent et ne revendique aucun poste au sein de l'unité. Cette attitude unanime est l'élément de

base sur lequel repose la position adoptée par l'Association qu'elle n'aurait pas dû avoir été obligée de participer à la présente procédure. Au nom de l'Association, l'avocat demande le rejet de la demande de l'employeur pour le motif qu'il y a une absence de preuve.

[557] L'avocat a noté que, dans une situation où des unités de négociation risquent soit de disparaître, soit de grossir, il est rare de voir les agents négociateurs affirmer de façon unanime qu'ils sont satisfaits des unités dans leur forme actuelle. En dépit des changements technologiques qui sont survenus au cours des derniers 20 ans, c'est-à-dire depuis leur création, aucun des agents négociateurs n'a eu de la difficulté à définir la compétence de chaque unité. Fait plus important, tous les agents négociateurs ont déclaré qu'ils sont satisfaits de la nature des relations de travail avec l'employeur. Aucun des agents négociateurs n'a demandé que sa situation soit changée ou qu'un changement soit apporté aux unités qu'ils représentent.

[558] L'avocat a indiqué que, dans le cas de l'Association qu'il représente, l'efficacité des relations de travail entre l'Association et l'employeur avait été reconnue par tous les témoins de l'employeur. Il a noté que durant la longue procédure décrite ici, l'avocat de l'employeur l'avait informé à plusieurs reprises que la preuve devant appuyer la demande serait produite bientôt. Au bout du compte, la seule personne qui a suggéré durant la procédure que l'unité de négociation des Services de protection soit éliminée était l'avocat de l'employeur. L'avocat a affirmé qu'il avait posé les mêmes questions à tous les témoins qui avaient formulé des observations quelconques au sujet de l'unité de négociation du Groupe des services de protection. Lorsqu'il leur a demandé si le fait que le Groupe des services de protection formait une unité distincte leur avait causé des problèmes spécifiques liés au travail, tous les témoins ont répondu qu'il n'y avait pas de problèmes. Lorsqu'il leur a demandé s'ils prévoyaient des problèmes à l'avenir si l'unité demeurait séparée, ces mêmes témoins ont tous répondu par la négative. L'avocat a noté qu'aucun des membres du comité spécial n'avait indiqué dans son témoignage la raison pour laquelle la demande avait été présentée. L'avocat a indiqué qu'il s'attendait à ce que M. Bard témoigne au sujet de la lettre renfermant les assurances qu'il avait envoyée aux agents négociateurs, ce qu'il n'a pas fait.

[559] L'avocat a affirmé que, même avant l'envoi de la lettre, il y avait eu un certain nombre de réunions du comité de consultation (pièce E-22). Il a indiqué qu'il n'est pas

surprenant que l'Association n'ait pas beaucoup parlé durant les réunions de consultation, puisque les membres des forces de sécurité tendent à résoudre leurs problèmes entre eux. Ceci dit, l'avocat a indiqué que les procès-verbaux des réunions de consultation révèlent que, lors de la réunion du 10 mars 2000 (pièce E-22, onglet 17), les agents négociateurs ont exprimé des préoccupations quant à l'impact possible du nouveau plan général d'évaluation des emplois sur les unités de négociations existantes. La réponse avait été que le plan n'aurait pas d'impact sur les unités de négociation. Lorsque le SCEP a formulé ses préoccupations (pièce E-22, onglet 20) dans la version française des procès-verbaux, M. Bard a indiqué qu'il ne comprenait pas les questions et M. Noël Parent a précisé qu'il n'y avait aucune raison de changer quoi que ce soit. L'avocat a noté qu'il s'était attendu à ce que M. N. Parent témoigne, mais que c'est un autre M. Parent qui avait témoigné. À vrai dire, le M. Parent qui a témoigné a contredit la position de l'employeur sur la question. Durant la présentation devant le comité spécial (pièce E-24), M. Parent a reconnu la nécessité de distinguer le personnel de sécurité et a indiqué que la proposition de les fusionner en une seule unité était irréaliste. L'avocat a noté également qu'en ce qui concernait le Groupe des opérateurs de scanographe, l'employeur à l'époque s'était opposé à leur inclusion au Groupe des services de protection.

[560] L'avocat a suggéré qu'il n'y avait absolument aucune preuve appuyant la demande de l'employeur d'abolir le Groupe des services de protection et de retirer le droit de représenter les employés faisant partie de ce groupe à l'Association, qui avait été créée et choisie par ces derniers. En outre, l'Association, qui représente strictement les employés dans cette unité de négociation, se retrouverait dans une situation où elle serait obligée de procéder à sa propre dissolution. L'avocat a déclaré qu'en l'absence de preuve qu'il s'agit d'une nécessité absolue, ce serait faire fausse route que d'éliminer des agents négociateurs qui ont montré qu'ils peuvent mener d'utiles négociations simplement parce que l'employeur souhaite mener des négociations avec un agent négociateur différent. L'avocat a affirmé que la demande de l'employeur doit être rejetée pour absence de preuve.

[561] L'avocat a demandé que, si la demande de l'employeur était rejetée pour cette raison, la Commission demeure saisie de l'affaire pour entendre la preuve concernant les conséquences d'une telle décision et examine notamment la possibilité de dédommager l'Association pour le fait qu'elle a été obligée de participer à cette procédure.

[562] L'avocat a indiqué que, si la Commission n'accueille pas la requête lui demandant de rejeter la demande pour le motif susmentionné, il se joindrait à ses collègues représentant les autres agents négociateurs pour déclarer que des raisons solides et probantes doivent exister pour justifier la révision d'une structure existante d'unités de négociation.

[563] L'avocat a fait valoir que la principale raison motivant l'employeur est le danger qui pèse sur l'échelle de traitement générale. Le maintien de la structure actuelle, selon l'employeur, risque de détruire le plan général d'évaluation des emplois et de compromettre la parité salariale. Si l'on ne prouve pas que cette raison est valide, il n'est pas nécessaire de poursuivre la procédure.

[564] L'avocat a indiqué que l'Association comprenait depuis longtemps que, dans le contexte des négociations à la Chambre des communes, lorsqu'une tendance est établie au chapitre des règlements économiques, il n'est pas nécessaire d'essayer de l'inverser. D'année en année, chaque unité de négociation à la Chambre des communes a accepté les mêmes augmentations économiques durant les négociations. Les aspects sur lesquels les unités de négociation se sont concentrées durant les négociations sont les différentes indemnités versées en réponse aux conditions de travail de leurs membres. La preuve montre qu'il est utile de négocier les indemnités même s'il n'y a qu'une échelle de traitement.

[565] L'avocat a noté que l'employeur suggérait que, parce qu'il avait adopté un plan général d'évaluation des emplois, la communauté d'intérêts avait changé. Or, l'avocat n'était pas d'accord avec cette proposition. Même si l'employeur avait convaincu l'AFPC de fusionner ses unités, ce fait en soi ne signifiait pas que l'IPFPC devrait disparaître. La communauté d'intérêts défendue par l'Association a été établie il y a longtemps, puisqu'elle est antérieure à l'introduction de la négociation collective à la Colline. Une visite sur les lieux de travail a permis de découvrir qu'on y expose des médaillons et des écussons-souvenirs qui remontent aux années 1920. L'avocat a ajouté que l'unité de négociation avait été reconnue en 1987. À l'époque, il y avait eu un débat entourant la question de savoir si les serruriers devaient être inclus à l'unité. Les serruriers avaient été exclus.

[566] M. Schwieg a témoigné que la situation avait évolué, que les préoccupations en matière de sécurité étaient plus nombreuses et que l'on avait commencé à utiliser des

scanographes, mais lors de son témoignage, il a aussi précisé que les tâches accomplies par les membres du Groupe des services de protection n'avaient pas changé et étaient identiques à celles décrites dans la décision de 1987.

[567] L'avocat a noté que l'employeur s'était opposé en 2002 à la demande visant à inclure les opérateurs de scanographe au Groupe des services de protection, pour la raison qu'il n'y avait aucune communauté d'intérêts entre les opérateurs de scanographe et les membres de l'unité représentés par l'AESS. L'avocat a fait remarquer par ailleurs qu'il n'y avait pas eu de changements depuis lors; aucun changement dans la communauté d'intérêts, dans les conditions de travail ou dans la mobilité des employés. Les cinq opérateurs de scanographe qui se sont joints au Groupe des services de protection l'ont fait après avoir participé à un concours qui devait leur permettre de faire partie de la force. Il n'y a aucune mobilité entre l'unité et d'autres unités de négociation. La seule mobilité mentionnée par M. Schwieg était les mutations de postes représentés à des postes non représentés au sein des Services de protection. Cette mobilité se fait pour des raisons d'adaptation ou de roulement ou encore, à titre temporaire. L'avocat a soutenu qu'il n'y avait eu absolument aucun changement majeur ou sérieux qui justifierait une modification de la structure des unités de négociation.

[568] L'avocat a soutenu que le Groupe est composé d'employés qui se chargent de fournir des services de protection et de prévention du crime. L'employeur est la Chambre des communes. La Chambre est une « ville parlementaire » dont les citoyens sont des députés et des ministres. Le service a pour rôle de protéger ses citoyens. Dans un sens, ses effectifs sont similaires à une force de police municipale qui protège les citoyens et les visiteurs. Le service participe à des défilés à caractère cérémonial. Ce service prend racine du privilège parlementaire. Ni le Service de police d'Ottawa ni la GRC peut accéder aux lieux sans autorisation et sans que ces agents soient accompagnés de membres du Groupe des services de protection. Les membres du groupe agissent également comme pompiers de première ligne.

[569] L'avocat a indiqué que les membres de son client mènent des enquêtes et assurent de la surveillance. Ils procèdent à des arrestations et suivent une formation sur le recours à la force. La formation qu'il faut suivre pour devenir membre de la force est d'une durée de sept semaines (pièce AESS-5), tandis que la formation que



doivent suivre les opérateurs de scanographe porte surtout sur l'utilisation des scanographes et dure quatre jours.

[570] L'avocat a précisé que, durant le contre-interrogatoire, Mme Droessler a reconnu qu'un grand nombre des revendications formulées durant la négociation collective, comme celles ayant trait aux uniformes, aux congés et aux indemnités (pièce AESS-7), sont propres à l'unité.

[571] Pour toutes les raisons susmentionnées, l'avocat de l'AESS affirme qu'il ne fait aucun doute que la preuve appuie le maintien d'une unité de négociation distincte pour le Groupe des services de protection. Aucune raison sérieuse et probante n'a été produite pour justifier la modification de la structure des unités de négociation.

#### **IV. Réfutation de l'employeur**

[572] Durant sa réfutation, l'avocat de l'employeur a affirmé que les avocats des agents négociateurs n'avaient pas interprété correctement le libellé proprement dit des décisions, n'avaient pas tenu compte de la preuve et avaient suggéré certaines conclusions qui n'étaient pas fondées sur la jurisprudence.

[573] L'avocat était d'accord avec l'avocat de l'AFPC que les critères énoncés dans *Usarco* ne s'appliquaient pas tant que le critère minimal n'avait pas été satisfait. Cependant, il n'était pas d'accord avec l'affirmation que toutes les décisions antérieures rendues par l'ancienne CRTFP concernaient une fusion, un changement de la structure de l'employeur ou un changement dans le mode d'exécution du travail. Même s'il est vrai que certains des cas portaient sur un changement structurel résultant d'un changement du statut de l'employeur, il n'en était pas question dans *Office national de l'énergie* et *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*. Dans *Office national de l'énergie*, la raison de la révision était l'utilisation de certificats d'accréditation d'unités de négociation désuets découlant d'un plan de classification antérieur qui n'existait plus, tandis que dans *Centre de la protection des communications, ministère de la Défense nationale*, c'était l'adoption d'un nouveau plan de classification comportant une seule échelle de traitement.

[574] L'avocat a noté que l'avocat de l'AFPC avait déclaré que les agents négociateurs sont conscients des changements qui surviennent au travail et en discutent à la table de négociation. L'avocat a indiqué que l'employeur avait tenté de régler la question de

l'échelle de traitement unique à la table de négociation et, tout en attirant l'attention sur le [traduction] *Mémoire de l'AFPC traitant de l'arbitrage* (pièce AFPC-10), il a précisé qu'il y aurait lieu d'examiner les réponses fournies par les quatre agents négociateurs,

[575] En ce qui concerne les lettres datées du 14 juin 2001 qui ont été envoyées aux agents négociateurs, l'avocat de l'employeur a suggéré que l'on devrait lire le procès-verbal de la réunion du 19 janvier 2001 du Comité de consultation (pièce E-22, onglet 20). Ce document figure également à la page 5 de la pièce E-3, en date du 19 janvier 2001. Le document montre clairement qu'il n'y a aucune garantie en ce qui concerne l'avenir. Si l'on suppose qu'il n'y a pas d'intention exprimée de changer la structure, pendant combien de temps est-il interdit à l'employeur de présenter une demande de changement de la structure? Il n'y a aucune preuve de mauvaise foi. La Commission peut-elle refuser d'exercer sa compétence en vertu de l'article 17 si le critère minimal est par ailleurs satisfait? L'avocat a également demandé que s'il y a un grave problème au chapitre des relations de travail, quelle est l'importance pouvant être accordée à une promesse faite cinq ans auparavant. L'article 17 habilite la Commission à exercer sa compétence pour ses propres motifs. L'avocat a noté que c'était la voie qu'avait choisie le CCRT dans la décision *Postes Canada*. Dans cet arrêt, *Postes Canada* avait décidé de retirer sa demande, mais la Commission avait décidé de poursuivre l'examen de la question.

[576] L'avocat a noté que les avocats des différents agents de négociation avaient demandé à la Commission de prendre en considération la législation au moment de l'examen d'autres décisions et avaient rappelé à la Commission que l'article 17 de la *LRTP* est différente du paragraphe 33(2) de cette même loi et de l'article 70 de la nouvelle *LRTFP*. L'avocat a indiqué que M. Tarte s'était prononcé sur ces différences dans la décision *Office national de l'énergie* (paragraphe 157). En réponse aux commentaires que l'article 48.1 de l'ancienne *LRTFP* permettait une révision de la structure des unités de négociation, l'avocat a fait valoir que la décision *Agence Parcs Canada* (au paragraphe 126) ouvre la porte à un examen de la preuve qui a été soumise à la Commission.

[577] L'avocat, répondant aux observations formulées par l'avocat de l'AFPC, a affirmé que les circonstances actuelles sont des changements qui sont survenus subséquemment à la décision initiale et s'est référé à *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor* (paragr. 2) et à la décision *Volta Electrical* (à la page 14).

[578] L'avocat a déclaré que la Commission ne devrait pas suivre le raisonnement énoncé dans *Personnel des fonds non publics*, affaire où il y avait un ensemble unique de faits qui avaient conduit la Commission à sa conclusion (page 29, paragr. 2). L'avocat a noté qu'en l'espèce, les agents négociateurs ne s'étaient montrés aucunement intéressés à maintenir l'échelle de traitement et n'avaient fait aucune tentative pour résoudre le problème.

[579] L'avocat a précisé qu'il n'y a aucune indication, dans la décision *Centre de la protection des télécommunications, ministère de la Défense nationale* (paragr. 13), qu'en adoptant une approche de travail en équipe, on rompt avec le passé. Le seul changement qui était survenu était l'adoption du plan de classification Unison.

[580] L'avocat a précisé que la décision *Énergie atomique du Canada Ltée* défend la proposition qu'il doit y avoir de bons motifs pour que la Commission intervienne dans des structures d'unités de négociation établies (page 4). Dans la décision *Office national de l'énergie*, la Commission avait rejeté le critère plus rigoureux selon lequel il faut qu'il y ait une preuve de relations difficiles réelle et démontrable et a défini le critère minimal comme étant un changement considérable ayant pour effet de rendre insatisfaisante une structure existante.

[581] L'avocat a affirmé que même si l'historique de négociation collective est un facteur à prendre en considération, il ne s'agit pas d'un facteur significatif. Dans le cas de l'ONE, cela faisait 10 ans que la Commission avait rendu une décision.

[582] L'avocat a déclaré que les préférences des employés telles qu'exprimées par l'agent négociateur n'étaient pas un facteur significatif. M. Guay (qui a témoigné au nom de l'agent négociateur) n'est pas un employé de la Chambre des communes, l'agent négociateur ne peut parler au nom de tous les employés et, dans une certaine mesure, lorsqu'il le fait, il veille à ses propres intérêts. L'avocat s'est référé à *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale* (paragraphes 12 et 30), où une pétition signée par 59 des 64 employés dans une unité n'était pas considérée comme un facteur significatif. Il s'est référé également à la décision *Agence Parcs Canada* et aux arguments avancés en vue du maintien d'une unité distincte pour les FI (paragr. 59) et à la décision *Syndicat national des employés du Port de Montréal (CNTU)* (page 7).

[583] L'avocat s'est dit d'accord avec l'argument que la notion d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale n'est pas une question législative et que la *LCDP* porte sur la discrimination entre hommes et femmes. Il s'agit cependant d'une question relevant du domaine des relations de travail. L'avocat s'est demandé si la négociation collective devrait aboutir à une situation de rémunération inégale. L'avocat a noté que le Groupe CCTT satisfaisait au critère d'un groupe à prédominance féminine et a noté qu'il n'y avait aucune preuve appuyant l'application de l'une ou l'autre des exceptions prévues à l'article 16 de la *LCDP*.

[584] Se reportant à la décision *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée*, l'avocat a noté que l'analyse devant être effectuée par la Commission devrait tenir compte de l'exigence législative qui interdit des pratiques discriminatoires. La position des agents négociateurs exige de la Commission qu'elle fasse confiance aux arbitres et croie qu'ils prendront la bonne décision tous les deux ans lorsque les agents négociateurs leur soumettent des propositions.

[585] L'avocat a reconnu qu'au moment de l'accréditation initiale, l'employeur souhaitait créer des unités de négociation qui correspondaient aux groupes professionnels. En 2003, la situation n'avait pas changé et l'employeur était conscient du fait que la Commission se conformait strictement aux groupes de classification. Cependant, depuis 2003, les circonstances ont changé. La preuve a révélé qu'il y a un nouveau plan de classification, qu'il y a une échelle de traitement unique, que la consultation est dysfonctionnelle, que les définitions de groupe sont utilisées uniquement pour déterminer l'appartenance à telle ou telle unité de négociation et qu'il y a une indifférence prouvée parmi les agents négociateurs à l'égard de l'échelle de traitement unique.

[586] L'avocat a noté que les exigences des agents négociateurs selon laquelle l'ancienneté devrait être définie en fonction des unités de négociation sont un obstacle à la prise de mesures d'adaptation.

[587] L'avocat a soutenu qu'il n'y avait aucune preuve que les agents négociateurs étaient réceptifs aux efforts visant à harmoniser les conventions collectives et qu'il n'y avait aucune preuve de coopération dans le contexte des discussions entourant les politiques. Il a ajouté que lors de l'actuelle ronde de négociations, trois agents

négociateurs avaient accepté l'échelle de traitement, tandis que quatre avaient eu recours à l'arbitrage.

[588] L'avocat a indiqué que, contrairement à ce que les agents négociateurs avaient avancé, le critère minimal était de montrer qu'il y avait eu un changement de circonstances et que l'on ne pouvait ne pas tenir compte du nouveau plan de classification, de l'échelle de traitement unique ou du fait que le nouveau système de classification n'utilise plus les définitions de groupe aux fins de classification et de rémunération.

[589] L'avocat a précisé que M. Parent avait caractérisé d'irréaliste la création d'une unité de négociation unique du fait qu'il pensait qu'il était peu probable que le Bureau de régie interne approuverait une telle structure à cause des aspects politiques. Il n'y a aucune preuve indiquant qu'il estimait que la proposition était irréaliste en soi. Contrairement à ce qu'a avancé le SCEP, M. Parent n'a pas suggéré que l'intention était de limiter le nombre des demandes en vertu de l'article 24. Certes, l'employeur n'avait pas d'illusions et a réalisé que les agents négociateurs seraient moins qu'enthousiastes face à la demande. Mais il n'y a aucune preuve que la demande ait causé de mauvaises relations de travail à la Chambre des communes, contrairement à la préoccupation exprimée à l'époque par M. Parent. L'avocat a ajouté que même s'il y avait une telle indication, il en remettait en question la pertinence par rapport à la détermination du critère à respecter.

[590] L'avocat a affirmé qu'il faut tenir compte du fait que la Commission a créé des unités de négociation uniques à partir de multiples unités à Parcs Canada, à la CCN, au CST et à l'ONE et que personne n'a produit de preuve selon laquelle ces fusions auraient causé des problèmes au chapitre des relations de travail.

[591] L'avocat a affirmé que la suggestion selon laquelle les questions liées aux relations de travail peuvent être présentées uniquement par quelqu'un qui possède de l'expertise dans le domaine relève du non-sens. La Commission est le tribunal expert qui peut tirer sa propre conclusion en examinant la preuve. M. Parent a fourni des options, et le Bureau de régie interne a pris la décision.

[592] L'avocat a indiqué que c'était après en avoir reçu l'ordre de la Commission qu'il avait proposé une définition pour l'unité de négociation unique. La proposition initiale était longue et assez peu pratique. Cette proposition a été modifiée, mais elle risque de

ne pas être un modèle de clarté. L'avocat a affirmé que la Commission n'est pas liée par la proposition de l'employeur et pourrait consulter les parties, si la demande est accueillie.

[593] Pour ce qui est de la communauté d'intérêts, l'avocat a fait valoir que les points de vue ou les motivations politiques des agents négociateurs ne constituent pas une communauté d'intérêts pour les membres d'une unité. Vingt ans de négociations collectives peuvent indiquer qu'il y a de la viabilité et une communauté d'intérêts interne, mais ne témoignent pas d'une quelconque communauté d'intérêts externe.

[594] En réponse à l'affirmation que les unités de négociation sont uniques, l'avocat a noté que la question des employés SAI était partagée par le Groupe des opérations et par le Groupe CCTT. L'avocat a ajouté que l'on n'a pas expliqué à la Commission quelle différence cela peut faire, dans le contexte de la négociation collective au sein d'une institution bilingue, que le Groupe des opérations est composé d'employés qui sont des cols bleus, sont de sexe masculin et sont francophones. Il a noté aussi que l'AFPC tentait d'abolir les quarts par roulement dans la convention collective du Groupe des opérations (pièce AFPC-12, page 35), une des clauses qui distinguait ce groupe. En ce qui concerne le Groupe des opérateurs de scanographe et le Groupe des services de protection, l'avocat a noté que les gardiens de parc étaient inclus dans l'unité de négociation unique à Parcs Canada et qu'il n'y avait aucune preuve établissant que les membres du Groupe des services de protection enquêtent sur des collègues. L'avocat a déclaré que l'exigence concernant les dénonciateurs s'appliquait à quiconque à la Chambre des communes avait des interactions avec des députés.

[595] L'avocat était d'avis qu'il y a des indications de questions de compétence. Il a attiré l'attention sur la question du Groupe des services d'imprimerie et du Groupe des services postaux aux installations du chemin Belfast et sur plusieurs demandes déposées par le SCEP aux termes de l'article 24. L'avocat a noté que le caractère unique de l'ensemble de compétences et du travail n'avait pas empêché la Commission de créer des unités de négociation uniques à l'ONE, à la CCN, au CST ou à Parcs Canada.

[596] En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'avocat a demandé s'il devait y avoir différentes dispositions sur la santé et la sécurité qui s'appliquent à différents groupes d'employés à la Chambre, lorsqu'il n'y a pas de législation prépondérante.

[597] L'avocat a affirmé que la notion selon laquelle un certain nombre des questions ne s'appliquaient pas aux techniciens était inexacte et a invoqué l'article 16 de la convention collective du Groupe des services techniques sur les horaires de travail. Il a souligné les primes de fins de semaine versées aux techniciens et la demande d'indemnités d'habillement pour le personnel de sécurité ne portant pas l'uniforme. L'avocat a demandé comment ces employés diffèrent des autres employés de la Chambre.

[598] L'avocat a noté que les agents négociateurs avaient tenté d'attirer l'attention sur le fait que des éléments de preuve manquaient. L'avocat a déclaré que la demande était claire, que des raisons avaient été soumises en preuve et que le Bureau de régie interne avait approuvé la demande.

[599] L'avocat a affirmé que contrairement à l'assertion des agents négociateurs, les définitions de groupe étaient désuètes, puisqu'elles n'étaient pas utilisées dans le nouveau système de classification. La même chose s'était produite à l'ONE, où l'employeur avait continué à se référer à l'ancien système de classification aux fins d'allocation des postes aux unités de négociation.

[600] L'avocat a fait valoir que le nouveau système de classification n'a pas de groupes de classification et qu'il mesure la valeur relative des emplois. Il a ajouté que l'article 53 de la *LRTP* ne requiert pas la classification par groupe. L'article 53 est identique à l'article 148 de la nouvelle *LRTFP*, et des unités de négociation uniques fonctionnent très bien.

[601] L'avocat a ajouté que l'actualisation des définitions de groupe n'était pas une solution puisqu'elles ne sont pas utilisées dans le nouveau système de classification et qu'une telle modernisation ne réglerait pas le problème de l'échelle de traitement et les autres questions discutées. L'avocat a réitéré que les agents négociateurs soumettent des revendications plus importantes à l'arbitrage et a ajouté que, contrairement à la position énoncée par les agents négociateurs, les relations de travail sont affectées par la multiplicité des agents négociateurs.

[602] L'avocat a indiqué que la convention collective de Parcs Canada montre que la voix de plus petits groupes d'employés peut être entendue dans une unité de taille plus importante et a invoqué les dispositions visant tout particulièrement l'unique électricien employé à Parcs Canada.

[603] L'avocat a affirmé que la décision *Agence Parcs Canada* n'était pas basée sur un chevauchement des fonctions et que, dans la décision *Expertech Network Installations*, le CCRT a cherché à déterminer l'unité la plus appropriée. L'avocat a noté que la Chambre des communes n'était pas un foyer de création de nouvelles unités, puisque seulement 12 employés avaient été accrédités au cours des 20 dernières années. Les employés qui souhaitent se joindre au syndicat pourraient facilement être accueillis au sein de l'unité unique, puisqu'ils seraient assujettis au même plan de classification.

[604] L'avocat a déclaré qu'en ce qui concerne le Groupe des services de protection, il n'y a aucune indication qu'il y existe un clair conflit d'intérêts et il n'y a aucune jurisprudence appuyant une telle assertion.

[605] Examinant l'argument avancé par l'avocat de l'IPFPC, l'avocat de l'employeur a indiqué qu'il n'y avait aucune intention d'abolir ou d'abroger les définitions de groupe en vigueur, puisqu'elles sont toujours nécessaires aux fins d'allocation des emplois aux groupes actuels. Cependant, ces définitions ne font pas partie du nouveau système de classification et, à ce titre, sont des vestiges du passé. Le nouveau système prévoit le regroupement par niveau qui est requis aux fins d'application de l'échelle de traitement.

[606] L'avocat a précisé qu'en ce qui touchait le témoignage de M. Parent, ce dernier n'avait pas préconisé la création d'une seule unité, puisqu'on ne lui avait jamais demandé de formuler une recommandation. L'avocat a noté que l'IPFPC n'avait fait aucun commentaire sur la jurisprudence entourant l'importance des groupes professionnels et a remis en question l'importance des considérations en matière de relations de travail lorsqu'on est en présence de professionnels. Il a noté aussi que le Plan de gestion des carrières des greffiers à la procédure n'est pas un plan négocié, mais une initiative de la direction. En ce qui regarde les longues et courtes semaines, il a noté que le Groupe CCTT a des dispositions similaires dans sa convention collective. La convention collective de Parcs Canada regroupe les conditions de travail uniques d'un certain nombre d'employés en un seul document. Les personnes titulaires de diplômes au CST et à Parcs Canada sont dans la même unité que les personnes qui occupent des postes ayant des exigences de scolarité moins élevées. L'avocat a fait valoir que la clause dite « inclusive » n'est pas une solution et s'est interrogé sur l'impact d'une telle approche sur la négociation collective.



[607] Se penchant sur les clauses définies par l'avocat comme étant considérablement différentes, l'avocat de l'employeur a fait remarquer qu'il s'agissait d'un très bon exemple de cette absence de différences dans les conventions collectives dont avait parlé Mme Droessler.

[608] L'avocat a noté que le critère minimal pour la révision des unités de négociation existantes n'est pas que la structure ne permet manifestement pas de négocier collectivement, mais qu'il existe des raisons solides et probantes justifiant la modification de la structure.

[609] L'avocat a émis l'opinion que l'on observerait probablement, à la suite de l'intégration des employés dans une seule unité, la bonne correspondance que l'on avait constatée au fil du temps après l'intégration des agents de gestion de l'information au Groupe des services de la procédure.

[610] L'avocat a affirmé qu'il n'y avait aucune preuve appuyant l'argument qu'une unité unique causerait du dysfonctionnement. L'avocat a déclaré que l'affaire *Agence du revenu et des douanes du Canada* était différente, en ce sens que dans ce cas-là il n'y avait pas une échelle de traitement unique et aucun plan général de classification.

[611] Parlant de la position avancée par l'AESS, l'avocat de l'employeur a émis l'avis qu'il était rare que les agents négociateurs souhaitent la modification de la structure des unités de négociation.

[612] L'avocat a déclaré que les commentaires contenus dans les documents préparés par Mme Gleeson (pièce AESS-11) doivent être interprétés dans le contexte de la décision d'accréditation initiale.

[613] L'avocat a reconnu qu'il y aurait quelques difficultés à placer les gardiens de sécurité dans une seule et unique unité. Cependant, il n'y avait aucune indication de conflits d'intérêts dans la situation actuelle. L'avocat a déclaré que, dans *International Association of Machinists and Aerospace Workers v. B A Banknote a divison of Quebecor Printing Inc.*, [1994] O.L.R.D. No. 4079, l'historique des événements à l'origine de la décision était quelque peu tortueux et était le produit du temps et de la législation. L'avocat a noté qu'il y avait des commentaires intéressants dans *Association canadienne des employés du transport aérien c. Eastern Provincial Airways (1963)*

*Limited, et al.*, [1979] 1 Can LRBR 456, concernant la nature du pouvoir qu'exercent les gardiens sur d'autres employés.

[614] L'avocat a conclu sa réfutation en indiquant qu'on lui avait fourni un historique intéressant des relations de travail au Parlement, mais qu'il ne comprenait pas comment cela pouvait être un facteur à prendre en considération dans la décision à rendre.

## V. Motifs

[615] Même s'il s'agit de la première demande à être présentée en vertu de l'article 17 de la *LRTP* aux fins de révision de décisions rendues par la Commission et portant création d'une structure d'unités de négociation, la Commission s'est penchée sur des requêtes similaires dans des décisions antérieures portant sur l'application de l'ancienne *LRFP*. La jurisprudence de la Commission est très similaire à celle d'autres commissions de travail. Se référant à deux décisions rendues par la Commission, soit *Personnel des fonds non publics* et *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, l'avocat de l'employeur a accepté le point de vue que de telles demandes doivent être abordées avec précaution et qu'il faut qu'il y ait une preuve solide et probante pour justifier la modification d'une structure existante d'unités de négociation.

[616] Un tel point de vue a été exprimé par M. Tarte dans *Office national de l'énergie*, comme suit :

[...]

*[150] Cependant, la Commission doit étudier chaque cas de manière isolée, tout en gardant à l'esprit que les circonstances changent au fil des années. Ces changements peuvent, dans certains cas, justifier le réexamen de structures d'unités de négociation existantes. Même dans le monde des relations de travail, où la stabilité est primordiale, rien n'est coulé dans le béton.*

*[151] Le critère de réexamen des certificats d'accréditation d'unités de négociation proposé par l'AFPC, selon lequel il faut faire la preuve que des relations de travail défavorables existent réellement, est trop restrictif. Le critère de réexamen doit plutôt porter sur l'existence de changements importants qui rendent la structure actuelle insatisfaisante. En arriver à une conclusion contraire rendrait impossible tout changement rendu nécessaire par suite de l'évolution d'un cadre de relations de travail donné.*

[...]

[617] Par conséquent, la première tâche consiste à déterminer s'il y a eu des changements considérables qui font que la structure existante d'unités de négociation à la Chambre des communes est insatisfaisante aujourd'hui. Si des changements considérables sont survenus, la question qu'il faut se poser dès lors est quelle structure, à la lumière de ces changements, assurera la meilleure gestion des relations de travail.

[618] L'avocat de l'employeur prétend que l'organisation à la Chambre des communes a changé en raison de la mise en œuvre du nouveau plan de classification et de la nouvelle échelle de traitement. Après avoir examiné les nombreux éléments de preuve présentés au sujet de l'organisation de la Chambre des communes, je ne parviens à trouver aucune preuve faisant état d'un changement à proprement parler au sein de l'organisation qui peut être attribué à la mise en œuvre du nouveau plan de classification. Ni y a-t-il aucune preuve d'un changement structurel considérable qui rendrait insatisfaisante l'actuelle structure des unités de négociation. Le témoignage fourni par les témoins, les organigrammes et les descriptions de travail produits en preuve font tous état d'une organisation stable ayant des secteurs de travail spécialisés bien définis, sans chevauchement entre les unités de négociation et où la plupart des interactions surviennent entre des employés représentés et non représentés. Cela n'est pas surprenant, étant donné que la plupart des postes non représentés sont liés à l'administration de services fournis par des employés représentés. Tandis que la mise en œuvre du nouveau plan d'évaluation a permis à l'employeur d'établir la valeur relative des emplois dans toute l'organisation, cela n'a pas changé la manière dont le travail est exécuté ou organisé de quelque façon que ce soit.

[619] Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de changement. Le meilleur exemple de changement est ce qui s'est produit après le 11 septembre 2001, quand l'employeur a décidé d'augmenter le nombre des personnes soumises à des balayages et de recruter ses propres employés pour des périodes indéterminées afin qu'ils se chargent de cette fonction, comme l'a expliqué M. Schwieg durant son témoignage. Ce changement a conduit en 2003 à l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe. Il est significatif qu'à l'époque, comme en témoignait de la correspondance adressée par Mme Gleason à la Commission (pièce AESS-11), l'employeur a adopté la position que le Groupe des opérateurs de scanographe ne partageait aucune communauté d'intérêts

avec le Groupe des services de protection et s'est opposé à l'inclusion des employés du premier groupe au deuxième groupe. Ce changement a eu pour effet de modifier la structure des unités de négociation. Or, depuis l'accréditation du Groupe des opérateurs de scanographe, il n'y a eu aucune indication qu'un changement serait survenu dans le travail ou le fonctionnement des services de scanographie au sein des Services de protection qui justifierait une modification de la structure des unités de négociation.

[620] M. St-Louis a déclaré, lors de son témoignage, au moment de la présentation du document [traduction] *Aperçu stratégique*, que l'une des grandes initiatives était celle qui avait pour but de mettre en place une infrastructure technologique souple qui aurait un impact sur les services fournis par le chef, Services de l'information, et le sergent d'armes. Or, aucune preuve n'a été présentée pour indiquer quels étaient ou seraient ces changements et quel impact, le cas échéant, ils avaient eu ou auraient sur l'organisation du travail et la structure des unités de négociation.

[621] On a présenté des éléments de preuve concernant le projet d'harmonisation et les changements envisagés aux services d'imprimerie et postaux aux installations du chemin Belfast. Cependant, dans le cadre de ses efforts visant à harmoniser les opérations, il reste encore à l'employeur d'établir si les opérations postales continueront de faire partie d'une direction distincte. Aucune décision n'a été prise sur ce qu'il adviendra des fonctions de balayage des paquets ou d'entreposage à cet endroit. Il serait prématuré de fusionner le Groupe des services postaux et le Groupe des opérations en se fondant sur ce qui pourrait se produire aux installations du chemin Belfast.

[622] La fusion en soi du poste de commis à la papeterie et du poste de commis au comptoir, faisant partie du Groupe des opérations et du Groupe des services postaux respectivement, en créant le poste de préposé au comptoir postal (fusion à laquelle on fait allusion dans le document [traduction] *Activités techniques similaires* (pièce E-2, onglet 40)) est loin d'être un changement suffisamment important pour justifier une modification de la structure des unités de négociation. Par ailleurs, il n'y a aucune preuve que cette décision crée un problème lorsqu'il s'agit de déterminer dans quelle unité de négociation placer le nouveau poste de commis au comptoir postal.

[623] Bien qu'il y ait eu un certain changement, il n'y a aucune preuve qu'un important changement soit survenu dans l'organisation ou dans l'exécution du travail qui ferait en sorte que la structure existante est maintenant insatisfaisante.

[624] L'avocat de l'employeur a fait valoir que l'établissement d'un profil des compétences de base montrait, là où il avait été élaboré, un lien plus étroit entre des compétences de base parmi les employés à la Chambre des communes. Je ne vois pas comment cela aurait un effet sur la structure des unités de négociation ou comment cela constitue un changement justifiant une révision. Des compétences de base sont simplement ce que leur nom indique, c'est-à-dire des compétences de base, et on les retrouve dans tous les emplois, partout dans l'organisation. Le simple fait qu'on a défini des compétences de base ne signifie pas nécessairement que les emplois ont changé ou que soudainement, ils sont de nature similaire. C'est réellement en comparant les capacités, aptitudes et compétences précises de chaque poste que l'on peut montrer que les emplois sont devenus similaires. Tel était le cas à l'ONE où, pour reprendre les propos de M. Tarte dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, la situation se présentait comme suit : « Le cadre de compétences est maintenant utilisé pour évaluer tous les postes sur le fondement de critères établis. Le processus d'évaluation a permis de montrer que de nombreux employés, sans égard à l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent, partagent des habiletés, des compétences et des qualifications. » Il n'en est pas ainsi à la Chambre des communes, puisque les emplois sont demeurés essentiellement les mêmes. Il n'y a aucune preuve appuyant la prétention que les emplois ont changé ou que les nouvelles compétences de base montrent que les postes ont réellement quelque chose en commun autre que les aptitudes fondamentales à entretenir des rapports qui reposent sur le respect, à obtenir des résultats, à accepter des directives et à contribuer à leur mise en œuvre, à améliorer ses connaissances, à écrire et à lire et à faire preuve de jugement (pièce E-5, onglets 25, 26 et 27), habiletés qui en fait, sont des compétences que partagent tous les emplois. Les fonctions du Groupe des opérateurs de scanographe sont très différentes de celles des employés qui font partie du Groupe des services de protection. Ces différences se reflètent dans les compétences techniques. La compétence technique ayant trait à l'utilisation des scanographes aux fins de détection et de prévention (telle qu'énoncée dans la pièce E-5, onglet 26) s'applique uniquement aux opérateurs de scanographe, et les compétences techniques consistant à faciliter et à contrôler l'accès, à protéger des vies

et des biens, à respecter le code vestimentaire et les normes cérémoniales et à mener des enquêtes (telles qu'énoncées dans la pièce E-5, onglet 27) s'appliquent uniquement au Groupe des services de protection.

[625] Se référant au document [traduction] *Activités techniques similaires* (pièce E-1, onglet 40) préparé par M. St-Louis, l'avocat a fait valoir qu'un certain nombre de postes classifiés dans plusieurs unités de négociation différentes se chevauchaient. Or, ce document ne fait pas état d'un chevauchement d'emplois, pas plus que le témoignage de M. St-Louis. La preuve fournie par ce dernier montrait que certaines tâches accomplies par les employés dans différents secteurs de travail et dans différentes unités de négociation étaient similaires, mais la similarité et le chevauchement sont deux concepts distincts. La preuve produite par l'ensemble des témoins de l'employeur et qui incluait des organigrammes et des descriptions de travail montrant les différents postes occupés par les membres des unités de négociation et par des employés non représentés faisait état d'une organisation où les unités de négociation étaient bien circonscrites et où la plupart des gestionnaires doivent appliquer une ou deux conventions collectives. Les emplois ne se chevauchent pas, même si dans quelques cas, les tâches accomplies dans certains secteurs peuvent être similaires à des tâches exécutées dans d'autres secteurs.

[626] L'avocat a fait valoir que si l'on maintenait la structure des unités de négociation en place, on risquait d'enfreindre l'article 11 de la *LCDP*. Je ne suis pas d'accord avec cette affirmation. La preuve a établi que la parité salariale n'avait jamais posé un problème avant la mise en œuvre du nouveau plan de classification, et il n'y a aucune indication qu'un tel problème soit imminent. L'analyse de régression effectuée par M. Johnson avant la mise en œuvre du nouveau plan d'évaluation des emplois ne révélait aucun problème au chapitre de la parité salariale, et son rapport à la Chambre des communes est clair et sans équivoque. Pendant une longue période, les augmentations économiques sur lesquelles s'étaient entendues les parties ou qui étaient imposées par des arbitres ont toujours maintenu une relativité interne libre de toute discrimination fondée sur le sexe. Même si, à certains moments, les agents négociateurs ont demandé davantage lors des négociations et de la part des arbitres que ce que les autres groupes avaient négocié, les règlements négociés et les décisions arbitrales ont abouti essentiellement à la même augmentation économique pour l'ensemble des groupes depuis 1998, comme l'expliquait le document confidentiel de l'employeur intitulé [traduction] *Note d'information au Comité directeur des relations*

---

*Loi sur les relations de travail au Parlement*

avec les employés (pièce AFPC-11). En outre, les arbitres sont liés par les dispositions de la *LCDP* et ne peuvent rendre des décisions qui seraient contraires à celle-ci. Cela ne veut pas dire qu'un arbitre ne peut promulguer des taux de rémunération plus élevés que l'échelle de traitement ne prévoirait dans certaines circonstances. L'article 11 de la *LCDP* autorise des taux de rémunération plus élevés si l'on peut montrer qu'il y a un manque de main-d'œuvre interne au sein d'un groupe d'employés ou pour n'importe quel autre facteur énoncé à l'article 16 de l'*Ordonnance sur la parité salariale*.

[627] Dans *Centre de la sécurité des télécommunications*, la Commission a donné un poids considérable au fait que l'employeur adoptait un nouveau plan de classification et a noté l'exigence au paragraphe 33(2) de l'ancienne *LRTP* qu'au moment de l'accréditation, l'unité de négociation doit être compatible avec le plan de classification. Tel n'est pas le cas en vertu de la *LRTP*, où l'exigence est qu'au moment de l'accréditation, la Commission tienne compte des fonctions et classifications des employés par rapport à n'importe quel plan de classification pouvant s'appliquer aux employés qui font partie de l'unité de négociation proposée. Pour arriver à ma conclusion, j'ai noté que les définitions de groupe continuent de permettre la classification effective des employés dans des groupes, sur la base des fonctions qu'ils accomplissent, et j'ai donc pris en compte les fonctions et le plan de classification. Tandis que le « nouveau plan » de l'employeur classe les postes, il ne modifie pas les groupes existants d'employés représentés et non représentés.

[628] En ce qui touche la nécessité d'établir un lien entre la structure des unités de négociation et le plan de classification pour des raisons de parité salariale, à mon avis, la décision rendue par la Cour suprême dans *Canada (Commission des droits de la personne) c. Lignes aériennes Canadien International ltée* a écarté la notion qu'il y a un lien entre la configuration des unités de négociation et la parité salariale. Essentiellement, la Cour suprême a statué qu'aux fins de détermination de la parité salariale, il ne faut pas assimiler « établissement » à unité de négociation (paragraphe 39 à 41). De même, il est erroné de maintenir qu'il faut fusionner des unités de négociation existantes pour assurer la parité salariale.

[629] Par ailleurs, les dispositions de l'*Ordonnance sur la parité salariale* autorisent des différences dans la rémunération et une disposition porte tout particulièrement sur la pénurie de main-d'œuvre. Les résultats des négociations avec les sept unités de négociation à la Chambre des communes avant et après l'adoption du nouveau plan de

classification ne se sont pas traduits par une différence observable dans les salaires. Cela n'est pas surprenant, puisque les arbitres sont liés par les dispositions de la *LCDP*. Il est intéressant de noter que la Commission a rejeté comme prématuré l'argument avancé par l'employeur dans *Personnel des fonds non publics* qu'il serait difficile de négocier une structure salariale qui respecte le plan de classification avec deux unités de négociation. À la Chambre des communes, la menace imminente que faisait planer sur l'échelle de traitement l'existence de plusieurs unités de négociation ne s'est pas concrétisée. Il n'y a aucune raison ou preuve qui nous amène à croire qu'il en serait ainsi à l'avenir.

[630] L'avocat de l'employeur a fait valoir que la Commission devrait être préoccupée par le principe d'un salaire égal pour l'exécution d'un travail de valeur égale. Même s'il peut s'agir d'une bonne approche dans le domaine des relations de travail, la rémunération revêt de nombreuses formes, et les parties aux négociations collectives ont échangé en partie la rémunération contre une considération ou une autre. Tandis que le principe peut être avancé comme un argument à l'appui d'une exigence salariale, il n'a rien à voir avec les circonstances pouvant mener à une révision de la structure d'unités de négociation ou avec la détermination de ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement ou quelle est l'unité la plus appropriée.

[631] L'avocat de l'employeur a fait valoir que les définitions de groupe étaient désuètes, du fait qu'elles reposaient sur des normes de classification dépassées. La preuve a établi que les définitions de groupe et de sous-groupe existent essentiellement à la Chambre des communes depuis 1986, lorsque après leur approbation par le Bureau de régie interne, la Chambre des communes les a publiées dans la Gazette le 1<sup>er</sup> avril 1986 (pièce 2, onglet 8). Les unités de négociation ont été accréditées à partir de ces définitions. Pour formuler les définitions, on s'était inspiré largement de la fonction publique fédérale et elles ont été adaptées aux besoins précis de la Chambre. Elles ont été utilisées par la Direction des relations de travail pour déterminer à quel groupe et sous-groupe affecter un poste et, si celui-ci est représenté, de quelle unité de négociation il devrait faire partie. La preuve montre qu'on a eu très peu de difficulté à appliquer les définitions de groupe et que lorsque des problèmes se présentaient, les parties étaient en mesure de les résoudre. Un cas impliquant le SCEP a mené à la présentation d'une demande en vertu de l'article 24 de la *LRTP* et est survenu lorsque l'employeur a refusé d'inclure, dans une unité de négociation, des postes qui d'après lui devraient être non représentés. On a demandé à la Commission



d'intervenir, et celle-ci a réglé la question sans beaucoup de difficulté (dossier de la CRTFP 447-HC-4 (20001204)).

[632] La définition d'unité de négociation unique proposée par l'employeur est tout aussi problématique que les définitions actuelles, sinon plus, et suscitera, comme l'avocat de l'employeur l'a reconnu dans son argumentation, des questions entourant l'inclusion d'un certain nombre de postes à l'unité ou l'exclusion d'autres postes. Il n'y a aucune preuve qui vient appuyer l'opinion selon laquelle les définitions de groupe et de sous-groupe ne sont pas pertinentes aujourd'hui. Il n'y a aucune preuve non plus qu'il y ait un quelconque grave chevauchement entre les unités de négociation, et les parties pourraient, si la situation le justifiait, prendre des mesures pour modifier ces définitions sans avoir à modifier la structure des unités de négociation. Par ailleurs, je n'ai vu aucune preuve indiquant que le Bureau de régulation interne aurait éliminé les définitions de groupe et de sous-groupe ou que la Chambre des communes aurait publié une nouvelle définition de groupe dans la Gazette. En fait, tandis que le plan de classification a changé, il continuera d'être nécessaire pour l'employeur de classer des postes dans différents groupes (pièce E-2, onglet 9) même au sein de groupes non représentés.

[633] Ce besoin constant ressort également de l'existence *de facto* continue de ces groupes dans le contexte des profils de compétences (pièce E-5, onglets 25 et 26) et du processus de gestion des carrières des greffiers à la procédure (pièces E-8). La preuve concernant les comités de consultation officiels et officieux au niveau local mis sur pied avec les divers agents négociateurs me convainc davantage que ces groupes seront nécessaires pour appliquer les approches, solutions et arrangements requis par les divers services pour bien fonctionner. Tout au long de l'audience, tous les témoins de l'employeur qui avaient des responsabilités de gestion touchant une partie ou une autre de l'organisation ont produit des éléments de preuve ayant trait à la consultation et à la négociation qui m'amènent à conclure que les groupes continuent de constituer des entités valables, du point de vue des relations de travail.

[634] L'avocat de l'employeur a fait valoir que la multiplicité d'unités de négociations ne favorisait pas de bonnes relations de travail. Il a soutenu que les difficultés que l'on éprouvait dans le cadre des consultations patronales-syndicales au niveau organisationnel illustraient ces problèmes. Or, la preuve a montré qu'un grand nombre des problèmes ont été examinés et réglés dans le cadre des consultations au niveau

local, ce qui rendait la consultation au niveau « corporatif » pratiquement inutile. La consultation au niveau organisationnel servait principalement à introduire des politiques élaborées par l'employeur sur un certain nombre de sujets. Même si la consultation tendait à s'éterniser, toutes les politiques ont fini par être adoptées par l'employeur avec ou sans le consentement des agents négociateurs. Les discussions les plus litigieuses étaient celles entourant la Politique sur la santé et la sécurité au travail, et je suis convaincu que ces discussions auraient été tout aussi difficiles avec une seule unité qu'avec les quatre agents négociateurs. La preuve produite montrait qu'un grand nombre des positions adoptées par les agents négociateurs, qui faisaient face au refus de l'employeur de demander la proclamation des dispositions de la *LRTP* qui traitaient de la santé et de la sécurité au travail, reflétaient des préoccupations concernant les risques de santé et de sécurité au travail auxquels s'exposaient les membres. Si l'on regroupait les employés dans une unité, il serait probable que celle-ci adopterait la position la plus dure.

[635] L'avocat a fait valoir que le degré de similarité des conventions collectives et des exigences formulées durant les négociations justifiait la fusion des unités de négociation. Or, la preuve a révélé que même si elles peuvent sembler similaires à première vue, il y a un certain nombre de distinctions à faire en ce qui concerne les dispositions spécifiques contenues dans chaque convention collective. Pour ce qui touchait les négociations, des généralisations comme [traduction] « toutes les revendications visaient à obtenir des congés et de l'argent » n'étaient pas utiles et n'ont pas résisté à un contre-interrogatoire. Les notes qui ont été prises durant les négociations (pièces AFPC-4/-5/-6, SCEP-5/-6 et AESS-7/-8) et le contre-interrogatoire ont confirmé que beaucoup de temps avait été consacré à la discussion d'aspects propres aux groupes. L'avocat a émis l'opinion que toutes ces questions pouvaient être intégrées dans une seule convention collective et a présenté la convention collective de l'Agence Parcs Canada (pièce E-27) comme exemple d'une convention collective qui incluait des dispositions portant sur des questions spécifiques. Ayant examiné le document proprement dit et ayant constaté sa complexité apparente, je me demande combien sage il est de publier un document que seuls des experts peuvent utiliser. Je ne suis pas convaincu que l'inclusion d'une multiplicité de dispositions distinctes dans une seule convention collective aboutirait à des relations de travail de meilleure qualité.

[636] Par ailleurs, l'employeur et deux des agents négociateurs (l'IPFPC et l'AESS) ont pu avoir des négociations raisonnées, cherchant ensemble des solutions aux problèmes auxquels ils faisaient face durant les négociations. Je doute que de telles approches progressistes au chapitre des négociations soient viables, voire possibles, s'il n'y avait qu'une unité de négociation. Quoi qu'il en soit, les revendications et le fait qu'une importante partie des conventions collectives ont des clauses similaires ne constituent pas en soi une preuve qu'il y a eu un changement significatif qui rend la structure existante insatisfaisante. L'analyse fournie par les témoins de l'employeur était peu convaincante et manquait de profondeur. Une différence de 10 à 20 p. 100 entre les conventions collectives à elle seule ne nous dit pas grand-chose sur la nature des différences et sur l'importance de ces différences pour les gestionnaires et les employés dans un secteur donné.

[637] L'avocat de l'employeur a fait valoir que la Chambre des communes se trouvait dans une situation similaire à celles qui existaient à l'ONE et au CST quand la Commission y avait entrepris la restructuration des unités de négociation en une seule. Même si à première vue il peut sembler que c'est le cas, un prudent examen des raisons nous amène à conclure que la situation chez ces deux employeurs distincts était différente de celle que l'on trouvait à la Chambre des communes.

[638] Dans *Office national de l'énergie*, M. Tarte a observé que l'ONE avait modifié sa structure, un changement « qui a mené à un recours fréquent à des équipes multidisciplinaires dont les membres proviennent des deux unités de négociation actuelles, une pratique qu'un témoin appelé par l'AFPC a qualifiée de révolutionnaire ». Il a également noté que le processus d'évaluation mené conformément au cadre de compétences avait « permis de montrer que de nombreux employés, sans égard à l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent, partagent des habiletés, des compétences et des qualifications ». La Commission était également d'avis qu'il était tout à fait logique, compte tenu du cadre législatif existant, que la structure des unités de négociation corresponde au plan de classification. En l'espèce, il n'y a aucune indication d'un changement structurel qui aurait eu un impact sur l'organisation du travail d'une façon semblable ou à un degré similaire. Même s'ils partagent peut-être des compétences de base, les employés ne partagent pas des qualifications ou des capacités ou l'ensemble des compétences. L'exigence législative en vertu de la *LRTP* est qu'il faut tenir compte des fonctions et de la classification des employés par rapport

au plan de classification établi pour les postes. L'exigence n'est pas d'établir des unités de négociation qui correspondent au plan.

[639] Dans *Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale*, l'ancien président suppléant Potter a statué que les exigences de la LCDP jouent un rôle primordial lorsqu'il s'agit d'établir si une unité de négociation devrait être reconfigurée ou non. Cependant, il a aussi indiqué que des équipes de travail autonomes composées de personnes des différentes unités de négociation y constituaient la norme. Il a ajouté que ce facteur, allié au problème de mobilité soulevé, faisait que la fusion des unités de négociation était appropriée. La preuve indique que, contrairement à la situation au CST, la Chambre des communes n'a pas institué des équipes autonomes, et il n'y a aucune preuve faisant état de problèmes de mobilité. À vrai dire, la preuve ayant trait à la mobilité est que les employés qui devaient faire l'objet de mesures d'adaptation avaient bénéficié de telles mesures, que l'avancement professionnel en dehors d'une unité se faisait, dans la vaste majorité des cas, vers des postes non représentés et qu'il y avait très peu de mouvement d'une unité de négociation à une autre.

[640] La situation à la Chambre des communes se distingue également de toutes les autres situations où la Commission a ordonné la fusion d'unités de négociation en une seule unité de négociation. Dans toutes ces situations, tous les employés étaient représentés. À la Chambre des communes, moins de la moitié des effectifs totaux sont représentés. Même si l'avocat de l'employeur a seulement demandé l'inclusion des employés qui sont représentés actuellement à l'unité de négociation unique, la conclusion logique de son argument ne lui a pas échappé, puisqu'il a reconnu qu'il était difficile de faire la distinction entre les employés actuellement représentés et non représentés, en se fondant sur la thèse qu'il a proposée. Cela ressort aussi du libellé proposé pour la configuration de l'unité de négociation, où le problème est que l'on tente de fixer des limites en prévoyant des exceptions à des exceptions. Une véritable configuration d'unité de négociation unique aurait comme effet de créer une unité composée d'une majorité d'employés qui n'ont jamais demandé à être représentés et menacerait sérieusement la négociation collective à la Chambre des communes.

[641] La Chambre des communes a de bonnes relations de travail depuis un certain nombre d'années. Dans la plupart des cas, les problèmes sont examinés et réglés au niveau local, et la Commission est rarement saisie de questions à résoudre. Le prix à

payer pour avoir des relations de ce genre est peut-être le coût de la négociation de sept conventions collectives. Quoi qu'il en soit, la preuve présentée au sujet du coût des négociations n'était pas convaincante, puisque ce coût (c'est-à-dire le nombre de gestionnaires faisant partie de l'équipe de négociation de l'employeur) était contrôlé largement par l'employeur et que le temps réel consacré aux négociations n'était pas tellement significatif. S'il a fallu deux ans pour conclure la cinquième ronde de négociations collectives de 2002 à 2004, c'était essentiellement à cause de la décision de l'employeur de mettre en œuvre le nouveau plan de classification et de présenter une offre générale par rapport à ce plan.

[642] À la lumière de ma conclusion concernant l'absence de changements importants rendant la structure existante insatisfaisante, il n'est pas nécessaire de statuer sur l'argument des agents négociateurs selon lequel la Chambre des communes ne peut présenter la demande pour le motif qu'elle avait promis de ne pas changer la structure des unités de négociations.

[643] La Chambre des communes jouit de bonnes relations de travail depuis un certain nombre d'années, et la preuve n'a révélé aucun changement important qui rendrait la structure des unités de négociation insatisfaisante. Par conséquent, la demande est rejetée.

[644] L'avocat de l'AESS a demandé que la demande de l'employeur soit rejetée pour absence de preuve et a demandé que la Commission demeure saisie de l'affaire pour entendre la preuve concernant la conséquence d'une telle décision, y compris la possibilité d'indemniser l'Association pour sa participation forcée à la procédure. À la lumière de ma décision de rejeter la demande pour le motif que la preuve n'a pas révélé un changement important qui rendrait la structure des unités de négociation insatisfaisante, je suis disposé à demeurer saisi de l'affaire pendant 90 jours pour entendre des éléments de preuve et des arguments concernant les répercussions sur l'AESS de sa participation forcée à la présente procédure.

[645] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VI. Ordonnance**

[646] La demande de l'employeur est rejetée.

[647] Je demeure saisi de l'affaire pendant 90 jours pour entendre la preuve et les arguments concernant l'impact sur l'AESS de sa participation forcée à la présente procédure.

Le 23 février 2009.

Traduction de la CRTFP

**Georges Nadeau,  
vice-président**

Définition proposée pour le groupe représenté à la Chambre des communes

Le groupe proposé est composé de tous les employés de la Chambre des communes, à l'exclusion :

- 1) des personnes occupant un poste de direction ou de confiance au sens de l'article 3 de la partie I de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
- 2) de tous les employés du groupe Direction et gestion qui occupent des postes comportant des rôles et des responsabilités importantes de gestion exécutive ou de gestion de politiques ou qui supposent l'exercice d'une influence déterminante sur l'orientation d'un secteur de service. Les titulaires des postes du groupe Direction et gestion doivent rendre compte de l'exercice des pouvoirs de gestion exécutive ou de la formulation de recommandations et de la prestation de conseils sur l'exercice de ces pouvoirs;
- 3) de tous les employés du groupe Droit qui occupent des postes qui sont principalement liés à l'application d'une connaissance approfondie du droit à l'exercice de fonctions juridiques, de même que des employés qui occupent des postes de confiance auprès d'employés du groupe Droit;
- 4) de tous les employés qui s'acquittent principalement de fonctions de supervision, à l'exclusion de ceux qui participent directement à la supervision des fonctions suivantes :

la prestation de services de sécurité (autres que les fonctions du centre de scanographie et de communication) à la Chambre des communes;

la manutention de matériel, le nettoyage ou l'entretien des immeubles et la réparation de tapis;

l'aménagement et l'entretien de pièces et de postes de travail et les déménagements de locaux;

la prestation de services d'encadrement, de peinture et de remise à neuf;

la prestation de services de retouches, de couture et de recouvrement;

l'installation, la vérification et le remplacement de matériel électronique d'utilisateur;

la préparation et le service d'aliments et de boissons et la prestation de services de restauration à la clientèle, l'utilisation de caisses enregistreuses et le lavage de la vaisselle et des chaudrons; ou,

---

l'exécution de fonctions de transcription, de mise en forme, de publication et de révision des publications et documents parlementaires comportant principalement les responsabilités suivantes;

la transcription, la révision ou la mise en forme des textes des débats de la Chambre des communes, des comités parlementaires et d'autres réunions et événements parlementaires à partir d'enregistrements vidéos; ou

la prestation de services fiables de préparation technique, d'entrée de données, de mise en forme, d'assurance de la qualité (y compris de relecture d'épreuve et de vérification de la concordance) et publication des versions provisoires et définitives des traductions des publications et documents parlementaires dans divers médias.

- 5) de tous les employés occupant des postes de niveau supérieur à celui de superviseur;
- 6) de tous les employés du groupe Administration (ADG, niveaux B à K), et sans préjudice de la portée générale, des postes dont les responsabilités principales supposent la prestation, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et services suivants :

administration, gestion de l'information et de la technologie (GI/TI), logistique ou protocole, stratégies, normes, soutien, politiques, lignes directrices et gestion de projets.

services de suivi des débats et de collecte d'information à la Chambre et aux Comités;

- 7) de tous les nettoyeurs à temps partiel visés dans la décision *Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, dossier de la CRTFP 442-H-8 (19870324);
- 8) de tous les employés fournissant des services sous l'égide du Programme des pages de l'employeur.