

Date: 20100222

Dossier: 485-HC-40

Référence: 2010 CRTFP 28



*Loi sur les relations de
travail au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
à l'égard des employés compris dans le groupe de l'Exploitation.

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

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Dan Quigley, Joe Herbert et Ron Leblanc, commissaires aux fins de l'arbitrage
de l'affaire susmentionnée

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

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 30 octobre et le 18 novembre 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 18 avril 2008, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a donné un avis de négocier collectivement à la Chambre des communes (l'« employeur ») au nom de l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation (GE) en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.) (la « *LRTP* »). La dernière convention collective du GE a expiré le 20 avril 2008.

[2] L'unité de négociation du GE se compose de 305 employés environ (310 en date d'octobre 2009). Le certificat d'accréditation a été délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 8 mai 1987.

[3] L'unité de négociation se compose de trois sous-groupes, en l'occurrence le sous-groupe des Services de restaurant, celui des Services d'imprimerie et celui des Opérations. Les membres de l'unité de négociation accomplissent notamment les tâches suivantes : la préparation, la distribution et le service des aliments, la plongée, l'approvisionnement, la tenue de la caisse, le service de bar, le service des plats, les opérations de presse, l'impression électronique, les opérations de reliure, le soutien technique, le nettoyage, les réparations et l'entretien, l'expédition et la réception, les fonctions de messagerie, le service du transport, les services des métiers et la manutention du matériel.

[4] Les parties ont tenu cinq séances de négociation entre le 23 janvier et le 20 avril 2009. Le 21 avril 2009, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'employeur a soumis ses autres questions en litige le 27 avril 2009, et révisé la liste de ces questions le 5 mai 2009.

[5] L'agent négociateur a sélectionné Joe Herbert pour agir à titre de commissaire aux fins de la procédure d'arbitrage parmi le groupe de personnes représentant les intérêts des employés. L'employeur a sélectionné Ron Leblanc parmi le groupe de personnes représentant ses intérêts. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») m'a nommé président aux fins de cette instance.

[6] Le président de la Commission a établi le mandat des procédures dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2009 CRTFP 78. Le

mandat est constitué des propositions soumises par les parties relativement aux articles et annexes suivants :

Article 2	Interprétation et définitions
Article 11	Utilisation des installations de l'employeur
Article 18	Congés annuels payés
Article 19	Jours fériés désignés payés
Article 20	Autres congés payés ou non payés
Article 21	Congé de maladie payé
Article 24	Durée du travail
Article 28	Primes de quart
Article 31	Suspension et mesures disciplinaires
Article 38	Employé(e)s à temps partiel
Article 40	Ancienneté
Article 44	Durée de la convention
Annexe « A »	Taux de rémunération
Annexe « B »	Vêtements
Annexe « C »	Protocole d'entente concernant l'article 24.09 — Périodes de repos et l'article 24.02 — Horaire des pauses-repas non payées
Annexe « E »	Protocole d'entente concernant les employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés (SAI)
Nouveau	Protocole d'entente concernant les employé(e)s du sous-groupe des Opérations Objet : Attribution des quarts aux travailleurs des opérations
Nouveau	Fonds de justice sociale

II. Motifs

[7] La *LRTP* décrit comme suit les facteurs que la Commission doit prendre en considération pour rendre sa décision :

[...]

53. *Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, la Commission prend en considération les facteurs suivants :*

- a) *les besoins de l'employeur en personnel qualifié;*
- b) *la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions;*

c) *la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*

d) *tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.*

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[...]

[8] La Commission a examiné les propositions des parties à la lumière de ces facteurs.

[9] La Commission a également tenu compte des dispositions applicables de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, ch. 2, art. 393 (*LCD*). L'agent négociateur et l'employeur étaient en accord sur les questions soumises à la Commission relativement à l'application de la *LCD*. La Commission est convaincue que la décision rendue en l'espèce sur la durée de la convention collective et les majorations des taux de rémunération indiquées à l'annexe A est conforme à la *LCD*.

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

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

[11] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* régissent comme suit le processus par lequel les commissaires rendent la décision arbitrale :

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

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

[12] Sur certains des points en litige, c'est la décision du président qui constitue la décision arbitrale de la Commission.

[13] Dans ce qui suit, le libellé nouveau ou modifié de la convention collective est indiqué en caractères **gras**.

A. Article 2 - Interprétation et définitions

[14] L'agent négociateur propose de modifier la clause 2.01r) de la convention collective de manière à ce que les employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI) ne puissent être rayés temporairement de l'effectif qu'en cas de manque de travail.

[15] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[16] La Commission modifie la clause 2.01r) de la convention collective en y intégrant la modification proposée par l'agent négociateur. La clause 2.01r) sera libellée comme suit :

2.01

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

B. Article 11 - Utilisation des installations de l'employeur

[17] L'agent négociateur formule les deux propositions suivantes relativement à l'article 11 de la convention collective : fournir des tableaux d'affichage et en permettre l'utilisation et autoriser les représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à avoir accès aux locaux de l'employeur.

[18] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[19] La Commission modifie la clause 11.03 de la convention collective, qui sera libellée comme suit :

[Traduction]

11.03 Le représentant accrédité de l'AFPC a raisonnablement accès aux locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief et pour assister aux réunions convoquées par la direction. Le représentant obtient chaque fois de l'Employeur l'autorisation d'entrer dans les locaux en question.

C. Article 18 - Congés annuels payés

[20] L'agent négociateur propose d'accélérer l'acquisition de nouveaux crédits de congés annuels aux clauses 18.02a) et b) de la convention collective et de hausser le nombre de crédits annuels accordés après 28 années d'emploi continu à la clause 18.02d).

[21] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[22] La Commission a statué que l'article 18 de la convention collective demeurera inchangé.

D. Article 19 - Jours fériés désignés payés

[23] L'agent négociateur propose d'ajouter le jour de la Famille dans la liste des jours fériés désignés payés.

[24] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[25] La Commission a statué que l'article 19 de la convention collective demeurera inchangé.

E. Article 20 - Autres congés payés ou non payés

1. Clause 20.02 - Congé de deuil payé

[26] L'agent négociateur propose de faire passer de « cinq (5) jours civils consécutifs » à [traduction] « cinq (5) jours ouvrables » le nombre de jours de congé de deuil qui sont accordés dans le cas du décès d'un membre de la proche famille, et de « un (1) jour » à [traduction] « deux (2) jours » dans le cas du décès d'un petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur (clauses 20.02a) et c) de la convention collective).

[27] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[28] La Commission estime que la clause 20.02 de la convention collective doit être modifiée comme suit, et que les clauses 20.02a) à c) doivent être renouvelées :

20.02 Congé de deuil payé

*Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), l'enfant propre de l'employé(e) (incluant l'enfant du conjoint de fait), un enfant par remariage ou un pupille, le **petit-enfant**, le beau-père, la belle-mère, le grand-parent et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.*

2. Clause 20.12 – Congé payé pour obligations familiales

[29] L'agent négociateur propose de faire passer de « cinq (5) jours » à [traduction] « huit (8) jours » la durée maximale du congé payé dont les employés peuvent se prévaloir au cours d'une année civile.

[30] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[31] La Commission a statué que la clause 20.12 de la convention collective demeurera inchangée.

3. Clause 20.16 – Congé de mariage payé

[32] L'agent négociateur propose de supprimer la disposition actuelle sur le congé de mariage payé, aux clauses 20.16a) et b) de la convention collective, et de la remplacer par un crédit unique de 35 heures de congé annuel payé.

[33] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[34] La Commission a statué que la clause 20.16 de la convention collective demeurera inchangée.

4. Clause 20.20 – Congé de bénévolat

[35] L'agent négociateur propose de remplacer l'intitulé actuel de la clause 20.20 de la convention collective par [traduction] « Congé de bénévolat et congé personnel » et d'ajouter un jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

[36] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[37] La Commission a statué que la clause 20.20 de la convention collective demeurera inchangée.

F. Article 21 - Congé de maladie payé

[38] L'agent négociateur propose de faire passer le montant des crédits de congé de maladie acquis chaque mois de « huit virgule soixante quinze (8,75) heures » à [traduction] « neuf virgule quatre-vingt-douze (9,92) heures ». Il propose aussi de modifier la disposition exigeant la production d'un certificat médical après une absence de plus de trois jours et d'obliger l'employeur à rembourser les frais d'obtention du certificat médical.

[39] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[40] La Commission a statué que l'article 21 de la convention collective demeurera inchangé.

G. Article 24 - Durée du travail et heures supplémentaires

[41] L'agent négociateur propose d'apporter les modifications suivantes à la clause 24.04 de la convention collective : i) établir 15 jours d'avance un horaire général de travail par quart pour une période de 56 jours; ii) lorsqu'un quart d'horaire devient vacant, l'employeur doit communiquer avec tous les employés inscrits sur la liste des volontaires; dans le cas où deux employés ou plus manifestent leur intérêt, le quart doit être attribué par ordre d'ancienneté; iii) faire passer la durée de la période de repos entre les quarts de 10 à 12 heures; iv) obliger l'employeur à donner un préavis de sept jours avant l'entrée en vigueur d'un changement de quart; lorsque l'employeur ne donne pas le préavis de sept jours, l'employé est rémunéré à tarif et demi pour les sept premières heures de travail et à tarif double par la suite; v) obliger l'employeur à faire des efforts raisonnables pour que l'employé récupère son quart d'horaire et ses jours de repos initiaux pour le reste de la durée de l'horaire général de travail par quart; vi) supprimer la clause 24.07, qui dit que les horaires de travail sont normalement affichés une semaine d'avance.

[42] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[43] Il est indéniable que les parties défendent des positions diamétralement opposées sur le bien-fondé et la faisabilité d'intégrer un régime d'ancienneté dans la convention collective. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2008 CRTFP 18, la Commission a décidé de ne pas intégrer dans la convention collective les propositions de l'agent négociateur basées sur l'ancienneté même si elles lui paraissaient fondées. La Commission a plutôt exhorté les parties à se pencher ensemble, sérieusement et de bonne foi, sur la manière d'intégrer de manière plus formelle l'ancienneté à l'attribution des heures de travail et des quarts de travail. La Commission a également conclu que si ces efforts échouaient, la Commission pourrait être fondée à intervenir dans l'avenir.

[44] La preuve produite à l'audience indique que la question des quarts par roulement a été débattue lors de la réunion du Comité mixte de consultation syndicale-patronale qui s'est tenue le 20 mai 2009. L'agent négociateur soutient toutefois que l'employeur a refusé d'entamer des discussions valables et qu'il a affirmé catégoriquement qu'il n'était pas question de baser l'attribution des heures de travail et des quarts sur l'ancienneté. L'employeur a très clairement indiqué, lors des discussions, qu'il était théoriquement contre l'idée d'intégrer dans la convention collective un régime d'attribution des heures de travail et des quarts basé sur l'ancienneté. Après de nouvelles discussions, il a accepté d'introduire des clauses d'ancienneté dont l'application se limitait à un groupe choisi d'employés. L'employeur n'a toutefois fourni aucune preuve pour étayer son argument selon lequel un régime basé sur l'ancienneté entraînerait une augmentation significative du coût des heures supplémentaires et occasionnerait des problèmes de recrutement et de maintien de l'effectif. Il a également soutenu que le droit d'établir l'horaire de travail des employés est basé sur les besoins opérationnels et que c'est un droit de gestion garanti.

[45] Les clauses d'ancienneté sont monnaie courante dans les conventions collectives du secteur privé; elles ont également commencé à faire leur apparition dans les conventions collectives de diverses unités de négociation du secteur public fédéral. Pour certains employeurs, le terme « ancienneté » est synonyme de perte du droit de gérer les effectifs, d'attribuer le travail, d'établir les quarts de travail et d'accorder des promotions, or cela n'est pas nécessairement le cas. La Commission reconnaît que l'employeur a le droit de gérer ses effectifs, d'établir les quarts de travail et de classer les postes. Mais l'ancienneté peut aussi se définir comme la somme des capacités acquises après des années d'expérience. Autrement dit, l'employé acquiert un

bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence.

[46] L'introduction d'un régime limité d'ancienneté est un moyen de récompenser les employés, non pas de façon pécuniaire, mais en reconnaissant leur valeur et leur contribution à l'organisation. Les hauts dirigeants du gouvernement ont reconnu récemment que l'absence de sécurité d'emploi et les mouvements continuels de personnel entre les divers ministères, sociétés d'État et autres organisations fédérales constituaient un problème significatif.

[47] Le fait d'appliquer des clauses limitées d'ancienneté pour attribuer les heures de travail et les quarts d'horaire ne porte aucunement atteinte aux droits de la direction. Il s'ensuit que les quarts et les heures de travail seront dorénavant attribués par ordre d'ancienneté.

[48] La Commission estime que la clause 24.04 de la convention collective doit être renouvelée avec l'ajout de la clause 24.04b)(i) suivante :

[Traduction]

Clause 24.04b)(i)

Dans le cas où un quart devient vacant, l'Employeur réévalue ses besoins. Si le quart est toujours jugé nécessaire, l'Employeur sollicite chacun des employé(e)s qualifiés figurant sur la liste des volontaires. Dans l'éventualité où deux employés ou plus choisissent le même quart, l'ancienneté, telle que définie à l'article 40.01, est le facteur déterminant pour attribuer le quart.

1. Clause 24.16 - Attribution des heures supplémentaires

[49] L'agent négociateur propose ce qui suit : i) supprimer les termes « sous réserve des besoins du service » afin d'éviter un trop grand nombre d'heures supplémentaires; ii) rémunérer l'employé à tarif double pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de 9 heures, plutôt que de 10 heures, au cours d'une période de 24 heures.

[50] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[51] La Commission a statué que la clause 24.16 de la convention collective demeurera inchangée.

2. Clause 24.21 - Transport

[52] L'agent négociateur propose ce qui suit : i) accorder le droit à un bon de taxi aux employés qui ont un permis de stationnement mais qui n'ont pas utilisé leur voiture pour se rendre au travail; ii) abolir l'obligation de travailler au moins quatre heures supplémentaires ininterrompues pour avoir droit à un bon de taxi.

[53] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[54] La Commission a statué que la clause 24.21 de la convention collective demeurera inchangée.

H. Article 28 - Primes de quart

[55] L'agent négociateur propose de modifier la période ouvrant droit au paiement d'une prime de quart; au lieu d'être comprise entre 18 h 30 et 6 h, la période serait comprise entre 17 h et 8 h. De plus, l'employé qui reçoit une prime de quart pour le travail effectué au taux des heures normales les fins de semaine continuera de recevoir la prime de fin de semaine lorsqu'il est en congé payé ou en congé férié payé.

[56] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[57] La Commission a statué que l'article 28 de la convention collective demeurera inchangé.

I. Article 31 - Suspension et mesures disciplinaires

[58] L'employeur propose de modifier comme suit la clause 31.04 de la convention collective :

31.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période est prolongée d'office de la durée de tout congé non payé.

[59] L'agent négociateur propose de maintenir le statu quo.

[60] La Commission a statué que la clause 31.04 de la convention collective demeurera inchangée.

J. Article 38 - Employé(e)s à temps partiel

[61] L'agent négociateur propose que les droits aux congés suivants ne soient pas établis au prorata dans le cas des employés à temps partiel : congé de deuil payé, congé payé pour obligations familiales, congé pour comparution, congé de sélection de personnel, congé de mariage payé, congé payé ou non payé pour d'autres motifs; congé pour aller voter et congé de bénévolat.

[62] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[63] La Commission a statué que l'article 38 de la convention collective demeurera inchangé.

K. Article 40 - Ancienneté

[64] L'agent négociateur propose de modifier la définition, de manière à ce que l'ancienneté soit réputée commencer à la date d'embauche à la Chambre des communes.

[65] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[66] La Commission a statué que la clause 40.01 de la convention collective demeurera inchangée.

L. Article 44 - Durée de la convention

[67] L'agent négociateur propose que la convention collective ait une durée d'application de deux ans, du 21 avril 2008 au 20 avril 2010.

[68] L'employeur propose que [traduction] « [s]auf indication expresse contraire » dans la convention collective, la convention devrait avoir une durée d'application de trois ans, à compter de [traduction] « la date de sa signature » jusqu'au 20 avril 2011.

[69] La Commission statue que la clause 44.01 de la convention collective sera libellée comme suit :

44.01 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la décision et viennent à expiration le 20 avril 2011.

M. Annexe « A » - Taux de rémunération

[70] L'agent négociateur propose de majorer les taux de rémunération de 1,5 pour cent à compter du 21 avril 2008 et du 21 avril 2009.

[71] Conformément à sa proposition sur la durée de la convention collective, l'employeur propose aussi de majorer les taux de rémunération de 1,5 pour cent à compter du 21 avril 2010.

[72] La Commission statue que les taux de rémunération seront majorés de 1,5 pour cent à compter du 21 avril 2008, 1,5 pour cent à compter du 21 avril 2009 et 1,5 pour cent à compter du 21 avril 2010.

N. Annexe « B » - Vêtements

[73] L'agent négociateur propose ce qui suit :

Annexe « B-1 » Service des métiers

5 pantalons ou 5 jupes ou 5 pantalons cargos ou une combinaison des trois; 5 chemises ou 5 tee-shirts ou une combinaison des deux; 1 chapeau d'hiver et 1 paire de gants d'hiver.

Annexe « B-2 » Services d'entretien et de manutention du matériel

5 pantalons ou 5 jupes ou 5 pantalons cargos ou une combinaison des trois.

Annexe « B-3 » Service de messagers

À compter du 1^{er} janvier 2009, les employé(e)s ont droit à un montant maximal de 120 \$ au cours de chaque période subséquente de deux années civiles pour l'achat de lunettes de soleil.

Les parapluies sont fournis suivant les besoins plutôt qu'une fois par année.

Annexe « B-4 » Gestion du matériel et des contrats (y compris les expéditeurs-receveurs)

5 pantalons ou 5 jupes ou 5 pantalons cargos ou une combinaison des trois.

Annexe « B-5 » Service de transport

5 pantalons ou 5 jupes ou 5 pantalons cargos ou une combinaison des trois.

Annexe « B-6 » Services d'imprimerie

1 paire de souliers de protection et 1 paire de bottes

Annexe « B-7 » Restaurants et cafétérias du Parlement

1 parka (pour les employés qui doivent travailler à l'extérieur); cet article est remplacé suivant les besoins.

les pantalons et la parka sont remplacés suivant les besoins.

Annexe « B-8 » Services des immeubles

5 pantalons ou 5 jupes ou 5 pantalons cargos ou une combinaison des trois

[74] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[75] La Commission a statué que l'annexe « B » de la convention collective demeurera inchangée.

O. Annexe « C » : Protocole d'entente concernant l'article 24.09 – Périodes de repos et l'article 24.02 – Horaire des pauses-repas non payées

[76] L'agent négociateur propose de supprimer l'annexe « C » de la convention collective portant sur les périodes de repos et l'horaire des pauses-repas non payées.

[77] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[78] La Commission a statué que l'annexe « C » de la convention collective demeurera inchangée.

P. Annexe « E » : Protocole d'entente concernant les employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés (SAI)

[79] L'agent négociateur propose d'apporter les changements suivants à l'annexe « E » : i) exclure la perte du statut d'employé SAI durant les années de prorogation ou les années comptant moins de 130 jours de séance; ii) exclure certains types de congé d'une durée déterminée aux fins de la perte du statut d'employé SAI; iii) offrir aux employés qui perdent le statut d'employé SAI la possibilité de se faire licencier et de recevoir une indemnité de départ aux termes de l'entente; iv) intégrer une déclaration selon laquelle l'employeur convient de ne pas créer d'interruption de service artificielle et de ne pas réduire les heures de travail pour empêcher un employé d'obtenir le statut d'employé SAI.

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

1. Une personne qui travaille sept cents (700) heures au cours d'une année civile obtiendra le statut d'employé(e) SAI à compter du 1^{er} janvier de l'année subséquente où le seuil de sept cents (700) heures aura été franchi. La convention collective et les conditions d'emploi portant sur l'employé(e) SAI commenceront à s'appliquer le premier jour où l'emploi reprend au cours de cette année.

2. Un employé(e) SAI qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours de deux (2) années civiles consécutives ne sera plus considéré comme un employé(e) SAI à compter du 31 décembre de la deuxième année au cours de laquelle elle [sic] n'a pas atteint le seuil de sept cents (700) heures pour ces deux années consécutives.

*3. En raison de la nature irrégulière du travail pendant **les années d'élection et de prorogation, les années comptant moins de cent trente (130) jours de séance n'entrent pas dans le calcul du nombre d'heures entraînant la perte du statut d'employé(e) SAI. Par conséquent, l'employé(e) SAI qui compte moins de sept cents (700) heures pendant une telle année comptant moins de cent trente (130) jours de séance ne verra pas son statut changer à un employé(e) non accrédité indéterminé (NAI).***

~~4. Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élections [sic] et a effectué plus de sept cents (700) heures dans celle précédant et celle suivant une telle année, a droit au statut d'employé(e) SAI le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.~~

~~5. Quiconque a travaillé moins de sept cents (700) heures au cours d'une année d'élection et a effectué moins de sept cents (700) heures dans celle précédant et celle suivant une telle année, l'employé(e) SAI perd son statut le 1^{er} janvier suivant cette période de trois (3) ans, nonobstant les règles 1 et 2.~~

4. Au cours d'une année civile, l'employé SAI :

a) qui, pendant plus de vingt (20) jours de travail prévus à l'horaire, bénéficie d'un congé de maternité non payé, d'un congé parental non payé, d'un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, d'un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un conjoint ou d'un congé non payé pour d'autres motifs;

ou

b) qui, pendant plus de vingt (20) jours de travail prévus à l'horaire, touchent des prestations d'invalidité;

ou

c) qui, pendant plus de vingt (20) jours de travail prévus à l'horaire, est en congé de maladie avec certificat médical;

ne perd pas son statut d'employé(e) SAI aux termes du paragraphe 2 ci-dessus.

5. Pour l'application du paragraphe 4, un « jour de travail prévu à l'horaire » s'entend d'un jour où l'employé(e) SAI se présente au travail et exerce les mêmes fonctions que l'employé(e) bénéficiant de l'avantage décrit au paragraphe 4.

6. Les parties s'entendent que, conformément à la pratique actuelle, les congés payés accordés aux employé(e)s SAI sont considérés comme des heures travaillées aux fins des paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

7. Les heures de congé accordées aux termes de l'article 12 de la présente convention collective sont considérées comme des heures travaillées aux fins de déterminer si l'employé(e) a travaillé 700 heures au cours de l'année civile durant laquelle le congé a été accordé.

8. Les employé(e)s qui perdent leur statut d'employé(e) SAI peuvent demander à se faire licencier par la Chambre des communes et à recevoir une indemnité de départ aux termes de la présente convention collective.

9. Comité consultatif mixte local

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

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

11. L'Employeur ne crée pas d'interruption de service artificielle, ni ne réduit les heures de travail prévues à l'horaire afin d'empêcher une personne d'obtenir le statut d'employé(e) SAI.

12. Rémunération des heures supplémentaires

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

a) Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente mais seulement pendant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite du Parlement;

b) Les congés compensatoires acquis pendant une année civile n'ayant pas été utilisés au 15 décembre de l'année au cours de laquelle ils sont acquis sont soit versés en espèces ou inscrits à l'horaire par l'Employeur au cours des prochaines vacances parlementaires.

c) La rémunération des heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le 31 décembre est soit reportée à l'année suivante ou pris [sic] en temps équivalent pendant les vacances de fin d'année, sous réserve de l'alinéa a) ci-haut;

d) Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent ne sont pas tenues en compte dans le calcul :

(i) de l'emploi continu;

(ii) des crédits de congé de maladie accumulés;

(iii) des heures de congé de maladie accumulés;

(iv) de tout autre avantage prévu dans la présente convention.

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

13.

a) Services du restaurant

(i) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services du restaurant, à l'exception du Service de traiteur, lorsque la Chambre des communes siège :

Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

(ii) *Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI du Service de traiteur en tout temps et aux autres employé(e)s des Services du restaurant lorsque la Chambre des communes ne siège pas :*

À la condition qu'ils soient disponibles pour accomplir les heures de travail exigées, le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

b) Services d'imprimerie

(i) *Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services d'imprimerie :*

Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

c) Généralités

(i) *L'Employeur s'efforce autant que possible de maximiser le nombre d'heures prévu à l'horaire des employé(e)s SAI.*

(ii) *Lorsque l'employé(e) se présente au travail comme prévu et qu'il n'y a pas de travail, l'Employeur le rémunère pour le quart de travail prévu à l'horaire à son taux normal de rémunération. S'il n'y a pas suffisamment de travail pour toute la durée du quart prévu à son horaire et qu'il est renvoyé chez lui, l'Employeur le rémunère pour le reste du quart prévu à l'horaire à son taux normal de rémunération.*

(ii) [sic] *Malgré les efforts déployés conformément à l'alinéa c) ci-dessus, si l'Employeur ne peut attribuer des heures de travail à un employé(e) SAI dans son sous-groupe, il s'informe des possibilités de travail temporaire ailleurs à la Chambre des communes. Dans la mesure où les employé(e)s individuels sont prêts à se recycler et capables de le faire et où ils acceptent d'être réaffectés au besoin, les possibilités de travail temporaires qui existent sont offertes par ordre d'ancienneté aux*

employé(e)s SAI qui n'ont pas d'heures de travail prévues à l'horaire.

(iii) [sic] Si la recherche des possibilités de travail prévue au sous-alinéa (ii) ci-dessus ne donne pas les résultats escomptés à la Chambre des communes, l'Employeur s'informe des possibilités de travail temporaire ailleurs chez d'autres employeurs visés par la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP). Si de telles possibilités existent, il en avise les employé(e)s SAI qui n'ont pas d'heures de travail prévues à l'horaire.

[80] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[81] L'agent négociateur a produit des preuves pour démontrer que les employés SAI sont vulnérables et qu'ils ne bénéficient pas des avantages de base qui sont accordés aux employés nommés pour une durée indéterminée de leur unité de négociation. L'employeur n'a pas démontré, pour sa part, que ces dispositions nuiraient à la gestion de ses opérations. La Commission statue que de nouvelles clauses seront intégrées à l'annexe « E » de la convention collective afin que la hausse du nombre d'élections attribuable à l'existence de gouvernements minoritaires et la baisse du nombre de jours de séances par suite de la prorogation de la Chambre des communes n'occasionne pas pour les employés la perte de leur statut SAI. Certaines clauses seront également modifiées en profondeur afin de renforcer la protection offerte aux employés SAI. L'annexe « E » sera libellée comme suit :

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

1. Une personne qui travaille sept cents (700) heures au cours d'une année civile obtiendra le statut d'employé(e) SAI à compter du 1^{er} janvier de l'année subséquente où le seuil de sept cents (700) heures aura été franchi. La convention collective et les conditions d'emploi portant sur l'employé(e) SAI commenceront à s'appliquer le premier jour où l'emploi reprend au cours de cette année.

2. Un employé(e) SAI qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours de deux (2) années consécutives ne sera plus considéré comme un employé(e) SAI à compter du 31 décembre de la deuxième année au cours de laquelle elle n'a pas atteint le seuil de sept cents (700) heures pour ces deux années consécutives.

3. En raison de la nature irrégulière du travail pendant les années d'élection et de prorogation, les années comptant moins de cent dix (110) jours de séance n'entrent pas dans le calcul du nombre d'heures entraînant la perte du statut d'employé(e) SAI. Par conséquent, l'employé(e) SAI qui compte moins de sept cents (700) heures pendant une année comptant moins de cent dix (110) jours de séance ne perdra pas son statut d'employé(e) accrédité indéterminé (SAI).

4. Au cours d'une année civile, l'employé SAI :

a) qui, pendant plus de vingt (20) jours de séance, bénéficie d'un congé de maternité non payé, d'un congé parental non payé, d'un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, d'un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un conjoint ou d'un congé non payé pour d'autres motifs;

ou

b) qui, pendant plus de vingt (20) jours de séance, touchent des prestations d'invalidité;

ou

c) qui, pendant plus de vingt (20) jours de séance, est en congé de maladie avec certificat médical;

ne perd pas son statut d'employé(e) SAI aux termes du paragraphe 2 ci-dessus.

5. Les parties s'entendent que, conformément à la pratique actuelle, les congés payés accordés aux employé(e)s SAI sont considérés comme des heures travaillées aux fins des paragraphes 1 et 2 ci-dessus.

6. Les heures de congé accordées aux termes de l'article 12 de la présente convention collective sont considérées comme des heures travaillées aux fins de déterminer si l'employé(e) a travaillé 700 heures au cours de l'année civile durant laquelle le congé a été accordé.

7. L'Employeur ne crée pas d'interruption de service artificielle, ni ne réduit les heures de travail prévues à l'horaire afin d'empêcher une personne d'obtenir le statut d'employé(e) SAI.

8. Comité consultatif mixte local

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

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

10. Rémunération des heures supplémentaires

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

a) Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente mais seulement pendant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite du Parlement;

b) Les congés compensatoires acquis pendant une année civile n'ayant pas été utilisés au 15 décembre de l'année au cours de laquelle ils sont acquis sont soit versés en espèces ou inscrits à l'horaire par l'Employeur au cours des prochaines vacances parlementaires.

c) La rémunération des heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le 31 décembre est soit reportée à l'année suivante ou prise en temps équivalent pendant les vacances de fin d'année, sous réserve de l'alinéa a) ci-haut;

d) Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent ne sont pas tenues en compte dans le calcul :

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

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

11a) Services du restaurant

(i) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services du restaurant, à l'exception du Service de traiteur, lorsque la Chambre des communes siège :

Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

(ii) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI du Service de traiteur en tout temps et aux autres employé(e)s des Services du restaurant lorsque la Chambre des communes ne siège pas :

À la condition qu'ils soient disponibles pour accomplir les heures de travail exigées, le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

11b) Services d'imprimerie

(i) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services d'imprimerie :

Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui exercent les mêmes fonctions. Les

heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

11c) L'Employeur s'efforce autant que possible de maximiser le nombre d'heures prévu à l'horaire des employé(e)s SAI.

Q. Fonds de justice sociale

[82] L'agent négociateur propose d'incorporer l'article suivant dans la convention collective :

[Traduction]

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

[83] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[84] La Commission a statué que le nouvel article proposé ne sera pas incorporé dans la convention collective.

R. Protocole d'entente concernant les employé(e)s du sous-groupe des Opérations Objet : Attribution des quarts de travail aux travailleurs des Opérations

[85] L'agent négociateur propose les ajouts suivants : i) l'employeur dresse une liste d'employés volontaires tous les six mois pour les quarts compris entre 18 h et 6 h; lorsque le nombre de volontaires est supérieur aux besoins, les quarts sont attribués par ordre d'ancienneté; ii) si le nombre de volontaires est insuffisant, les quarts sont attribués par ordre inverse d'ancienneté; iii) dans le cas des employés des services de transport, tous les quarts sont attribués par ordre d'ancienneté; iv) l'employeur fournit à l'agent négociateur les listes des volontaires et des quarts qui sont attribués.

[86] L'employeur propose de maintenir le statu quo.

[87] La Commission statue que l'annexe « J », (NOUVEAU) Protocole d'entente concernant l'attribution des quarts de travail aux travailleurs des Opérations faisant partie du sous-groupe des Opérations, sera incorporée dans la convention collective. En voici le texte :

[Traduction]

Les conditions décrites ci-après s'appliquent aux employé(e)s des sous-groupes opérationnels suivants aux fins de l'attribution des quarts de travail.

- (i) À compter de la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale, l'Employeur sollicite, tous les six (6) mois, des volontaires parmi le personnel de l'entretien et de la manutention pour tous les quarts de travail compris entre 18 h et 6 h. Lorsque le nombre de volontaires est supérieur aux besoins, l'Employeur attribue les quarts de travail par ordre d'ancienneté. Si le nombre de volontaires est inférieur aux besoins, l'Employeur attribue les quarts de travail par ordre inverse d'ancienneté.***
- (ii) Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale, les employé(e)s des Services de transport postulent par ordre d'ancienneté tous les quarts de travail prévus aux Services de transport. Les quarts demeurés vacants à la suite du processus de postulation initial sont attribués conformément à l'article 24 de la convention collective.***
- (iii) L'Employeur fournit à l'AFPC, sur demande, les listes des employé(e)s de l'entretien et de la manutention et des Services de transport qui se sont portés volontaires et les quarts qui ont été attribués.***

III. Généralités

[88] La Commission demeure saisie de la présente affaire pour une période de trois mois au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre la décision arbitrale à exécution. Dans le cadre de leurs consultations pour mettre la décision à exécution, les parties peuvent se prévaloir de l'article 39 (Remise en négociation de la convention) pour convenir d'un autre libellé pour la convention collective. Je trouve regrettable que les parties n'aient pas réussi à s'entendre pour réduire le nombre de points en litige soumis à la Commission. Le fait qu'elles n'étaient pas prêtes à poursuivre leurs discussions pour tenter d'en arriver à une entente ou pour réduire, à tout le moins, le

nombre de points en litige est révélateur de l'intransigeance de leurs positions et de leur incapacité à collaborer ensemble. Je les exhorte à unir leurs efforts à l'avenir afin d'établir des relations de travail plus harmonieuses à la Chambre des communes.

Le 22 février 2010.

Traduction de la CRTFP

Dan Quigley
commissaire
président de la formation