

Date: 16 août 2010

Dossier: 485-SC-41

Référence: 2010 CRTFP 87



*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

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

SÉNAT DU CANADA

employeur

à l'égard des employés compris dans le groupe de l'Exploitation

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Ian R. Mackenzie, 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),
les 26 janvier et 26 mai 2010.
(Traduction de la CRTFP)

[1] Le 27 septembre 2007, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur » ou l'« Alliance ») a donné un avis de négocier collectivement au Sénat du Canada (l'« employeur ») au nom du groupe de l'Exploitation, en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*. La dernière convention collective a expiré le 30 septembre 2007.

[2] Le groupe de l'Exploitation comprend environ 100 employés des divisions des opérations des bâtiments et de la gestion du matériel et de la production de la Direction des services aux bâtiments du Sénat. Les employés du groupe travaillent dans les domaines du soutien aux comités, des services postaux, des installations, du transport, de l'entretien, des services d'impression et des métiers. L'unité de négociation compte des employés à temps plein et à temps partiel embauchés pour une durée indéterminée. Environ 25 employés travaillent à temps partiel.

[3] Les parties ont tenu 10 séances de négociation entre le 4 décembre 2007 et le 10 juin 2008. Une plainte de négociation de mauvaise foi a été déposée par l'agent négociateur le 16 octobre 2008 et a été rejetée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (voir 2008 CRTFP 100) le 28 novembre 2008.

[4] Le 27 novembre 2008, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu d'augmentations annuelles au cours de chacune des quatre années. La conciliation tenue le 14 mai 2009 s'est soldée par un échec.

[5] Le 22 mai 2009, une demande d'arbitrage révisée a été soumise à la Commission par l'agent négociateur.

[6] L'employeur a choisi Ron Leblanc au sein du groupe représentant les intérêts de l'employeur. 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. Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») m'a nommé président aux fins de la présente instance.

[7] Le président de la Commission a établi les paramètres de la présente instance dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2009 CRTFP 85. Ces paramètres comprennent les propositions des parties, énoncées dans les motifs de la présente décision.

[8] Après avoir déposé sa liste des questions en litige, l'employeur a informé la Commission que l'article 9 de la convention collective, Changements technologiques, avait été inclus dans sa liste à la suite d'une erreur administrative et n'était plus en litige.

[9] Une audience avait été fixée au 26 janvier 2010 pour statuer sur les objections de l'agent négociateur à un certain nombre de propositions de l'employeur. Les parties ont été en mesure de régler les objections à l'audience, et l'instance s'est poursuivie le 26 mai 2010 sur le bien-fondé des propositions de l'agent négociateur et de l'employeur.

I. Motifs

[10] L'article 53 de la *LRTP*, reproduit ci-après, énonce 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.

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

[12] Les présents motifs tiennent également compte des dispositions pertinentes de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, ch. 2, art. 393 (*LCD*). La Commission est convaincue que la décision rendue en l'espèce est conforme à la *LCD*.

[13] L'employeur a deux autres unités de négociation, le sous-groupe du Service de sécurité du Sénat et le sous-groupe des greffiers législatifs. L'unité de négociation du Service de sécurité du Sénat est représentée par l'Association des employés du Service de sécurité du Sénat (AESSS) et le sous-groupe des greffiers législatifs est représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Des ententes volontaires ont été conclues avec les deux agents négociateurs au cours de cette ronde de négociation collective.

A. Article 11 : Information (annonce à l'unité de négociation concernant les postes vacants)

[14] L'agent négociateur propose la nouvelle disposition suivante :

11.08 L'employeur annoncera les postes vacants au sein l'unité de négociation au fur et à mesure que les postes deviennent vacants.

[15] L'agent négociateur a fait valoir que la pratique actuelle de l'employeur consiste à faire parvenir un courriel à tous les membres de l'unité de négociation lorsqu'un poste devient vacant. La proposition a pour objet de consacrer cette pratique dans la convention collective.

[16] L'employeur a affirmé que la proposition excédait la compétence de la Commission parce qu'elle portait sur la dotation. Le paragraphe 55(2) de la *L RTP* prévoit ce qui suit :

Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, [...]

[17] L'employeur a invoqué *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, dossier de la Commission 485-H-12 (19910213), dans laquelle la Commission a décidé qu'une exigence d'affichage similaire ne relevait pas de sa compétence.

[18] La Commission a statué qu'elle n'a pas compétence pour examiner cette proposition.

B. Article 13 : Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

[19] L'employeur a proposé que les références de l'article à l'ancienne « Commission des relations de travail dans la fonction publique » deviennent des références à la nouvelle « Commission des relations de travail dans la fonction publique ». L'agent négociateur était d'accord avec cette modification du libellé. La modification s'applique uniquement à la version anglaise de l'article.

[20] L'employeur a proposé que toutes les dispositions sur les congés pour les affaires de l'Alliance (plaintes, demandes, arbitrages et arbitrages de grief) soient modifiées de manière à inclure l'énoncé « lorsque les nécessités du service le permettent ». L'employeur a soutenu que le service aux parlementaires doit avoir préséance sur les congés pour les affaires de l'Alliance. Il a en outre affirmé que la disposition sur les « nécessités du service » était la disposition type dans la convention collective s'appliquant aux unités de négociation comparables sur la colline parlementaire.

[21] L'agent négociateur a proposé le statu quo.

[22] L'employeur a proposé une hausse du taux de rémunération au profit des employés de l'unité de négociation qui prennent part à la négociation collective (clauses 13.15 et 13.16). Le taux actuel est de 15,5 %. L'employeur a proposé qu'il soit porté à 20 %. Les unités de négociation de l'IPFPC et de l'AESSS ont convenu de la hausse au cours de la ronde actuelle de négociation collective. Subsidiairement, l'employeur a proposé la suppression de cette disposition et une modification de la clause 13.10 afin de permettre à un maximum de trois employés d'être en congé aux fins de la négociation collective.

[23] L'agent négociateur a fait observer que le remboursement des coûts des avantages sociaux est une disposition contractuelle inhabituelle. Il a proposé le statu quo.

[24] En conformité avec l'entente intervenue entre les parties, la référence à l'ancienne « Commission des relations de travail dans la fonction publique » devrait devenir la nouvelle « Commission des relations de travail dans la fonction publique » dans la version anglaise de cet article.

[25] La Commission a statué qu'outre la modification rédactionnelle susmentionnée, l'article 13 demeurera inchangé.

C. Article 17 : Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

[26] L'employeur a proposé les changements suivants à la clause 17.01 :

17.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné mutuellement par l'employeur et l'Alliance comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

[27] L'employeur a affirmé que la pratique actuelle du Sénat veut que l'administration du Sénat statue sur les questions de conflits d'intérêts, conformément à la politique de l'employeur sur ces questions. Si le libellé actuel de la convention était appliqué, il violerait indûment les droits à la vie privée des employés. Le libellé actuel est incompatible avec les dispositions contenues dans les autres conventions collectives en vertu de la *LRTP* et dans la fonction publique fédérale.

[28] L'agent négociateur a fait observer que ce libellé remonte à la première convention collective signée en 1988 et que le besoin de le modifier n'a pas été établi. Il a proposé le statu quo.

[29] La Commission a statué que l'article 17 doit demeurer inchangé parce qu'il n'a pas été prouvé que le libellé actuel pose problème.

D. Article 19 : Congés annuels

[30] Pendant l'audience, l'agent négociateur a retiré sa proposition concernant le droit à des crédits de congé annuel et a accepté la proposition de l'employeur. Par conséquent, la convention collective est modifiée de manière à diminuer de 29 ans à 28 ans le nombre d'années d'emploi continu requises pour bénéficier de 17,5 heures de congés annuels par mois.

E. Article 20 : Jours fériés désignés payés

[31] L'agent négociateur a proposé l'ajout des deux jours fériés désignés payés suivants : le lendemain du jour de l'An (le 2 janvier) et le troisième lundi de février. Le 2 janvier est un congé férié provincial au Québec, et le troisième lundi de février est le jour de la famille en Ontario. Il s'agit également d'un congé férié provincial.

[32] L'employeur a proposé le statu quo.

[33] La Commission a statué que l'article 20 demeurera inchangé.

F. Article 21 : Autres congés payés ou non payés

1. Clauses 21.04 à 21.09 : Congé de maternité non payé et indemnité parentale spéciale

[34] L'employeur a proposé des changements à ces clauses de manière à ce qu'elles reflètent les modifications apportées au Régime québécois d'assurance parentale tout en maintenant les niveaux actuels d'indemnités et de congés de maternité/parentaux. L'employeur a proposé également un changement qui maintiendrait la même indemnité maximale de 52 semaines pour les employés et les employés-couples peu importe leur province de résidence. L'employeur a affirmé que les modifications proposées sont les mêmes que celles dont ont convenu l'AESSS et l'IPFPC.

[35] L'agent négociateur a proposé des changements similaires au libellé qui s'harmoniseraient aux changements apportés au Régime québécois d'assurance parentale. De plus, il a proposé l'élimination du plafond de 52 semaines de congé et d'indemnités, ainsi que l'élimination du plafond des congés parentaux qui est établi à 37 semaines. L'agent négociateur a affirmé que les autres conventions de l'Alliance prévoient un plafond de 52 semaines pour les indemnités et congés de maternité et parentaux combinés. Toutefois, ce plafond a été obtenu en contrepartie de l'élimination du plafond de 52 semaines des congés de maternité et parentaux non payés. Le plafond des congés punit les employés qui vivent au Québec qui ont accès à un total de 55 semaines d'assurance. La proposition de l'agent négociateur correspond à une proposition type dans la fonction publique fédérale.

[36] Les parties conviennent d'un certain nombre de changements à ces clauses. À la clause 21.04, les parties ont convenu de modifier la date de la fin du congé de maternité non payé de 17 semaines à 18 semaines. Elles ont convenu d'ajouter le texte « Régime québécois d'assurance parentale » dans ces clauses et elles ont aussi convenu d'inclure les prestations de « paternité ou d'adoption » dans les clauses 21.08 et 21.09. Les parties ont convenu, tel qu'il est énoncé ci-après, d'une nouvelle clause (21.08c)(iii), qui est la version de l'employeur :

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux

(32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

[37] L'employeur a proposé le nouveau paragraphe suivant dans la clause 21.08 :

(k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale pour un couple à l'emploi du Sénat ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

[38] La Commission est d'avis que, en règle générale, les dispositions sur les congés de maternité et les congés parentaux devraient être identiques pour tous les employés syndiqués du même employeur. La Commission a statué que la clause doit être modifiée de manière à refléter l'entente des parties. De plus, la clause 21.08 doit être modifiée de façon à inclure la nouvelle clause k), comme le propose l'employeur.

2. Clause 21.10 : Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

[39] L'agent négociateur a proposé le remplacement de la clause pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire par une nouvelle clause sur les congés non payés pour les soins de la proche famille.

[40] L'employeur a proposé le statu quo.

[41] La Commission a statué que la clause 21.10 demeurera inchangée.

3. 21.13 : Congé pour obligations familiales

[42] Les parties conviennent que la limite du nombre de jours constituant le droit à des congés pour obligations familiales qui peuvent être utilisés pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste devrait être supprimée. La clause est modifiée en conséquence.

[43] L'agent négociateur a proposé une augmentation du nombre de congés pour obligations familiales de cinq jours à sept jours au cours d'un même exercice.

[44] L'employeur a proposé le statu quo quant au nombre de jours.

[45] La Commission a statué que le nombre de jours de congé prévus dans la clause 21.13 ne sera pas modifié.

[46] L'employeur a proposé des modifications qu'il a qualifié de nature « grammaticale » à la clause 21.13b). L'agent négociateur n'était pas d'accord avec les changements proposés. La Commission a statué que le mot « while » doit être supprimé de la version anglaise de la disposition, qui sera modifiée de la façon suivante :

(i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous d'un membre à charge de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé ~~d'une durée maximale d'une journée~~ (1) est accordé à l'employé pour conduire un membre à charge de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre à charge de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

4. Clause 21.15 : Congé payé pour accident de travail

[47] L'agent négociateur a proposé le changement suivant à cette clause :

L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée raisonnable fixée par l'employeur~~ lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et qu'une commission provinciale des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison:

(a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé,

ou

(b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure,

maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

[48] L'agent négociateur a affirmé que le changement qu'il propose ferait en sorte que la période nécessaire pour guérir d'une blessure subie au travail établie par une commission d'indemnisation des accidents du travail serait respectée par l'employeur. L'agent négociateur a également affirmé que le libellé de sa proposition était identique à celui des conventions collectives de l'Alliance pour ses unités de négociation à la Chambre des communes.

[49] L'employeur a fait valoir que la proposition ne constituerait pas une bonne politique gouvernementale, que le besoin d'apporter des changements n'a pas été établi et que la clause actuelle est identique à celle des conventions conclues avec les autres unités de négociation du Sénat.

[50] Les unités de négociation de l'AFPC dans la fonction publique fédérale ont soutenu que la période de congé doit être déterminée par l'employeur. En outre, l'agent négociateur n'a pas fourni de renseignements sur la nature ou l'ampleur des difficultés d'appliquer la clause, telle qu'elle est libellée, de façon individuelle aux employés faisant partie de l'unité de négociation.

[51] La Commission a statué que la clause 21.15 demeurera inchangée.

5. Clause 21.17 : Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

[52] L'agent négociateur a proposé l'ajout de un jour de congé payé « pour des raisons personnelles ».

[53] L'employeur a proposé le statu quo.

[54] La Commission a statué que la clause 21.17 demeurera inchangée.

6. Clause 21.18 : Congé à salaire différé

[55] L'employeur a proposé que la clause sur le congé à salaire différé soit supprimée de la convention collective. Il a fait valoir que la disposition n'a jamais été utilisée par les employés de l'unité de négociation. Il a soutenu que les institutions financières n'étaient pas prêtes à constituer le fonds en fiducie qui serait nécessaire pour mettre en œuvre un programme de congé à salaire différé. De plus, l'employeur a

soutenu que les employés pouvaient avoir recours à d'autres dispositions sur les congés pour leurs besoins en congé à salaire différé. Il a également fait observer qu'il existe une politique de l'employeur sur les congés à étalement du revenu.

[56] La disposition sur le congé à salaire différé a été retirée des conventions collectives conclues avec l'AEISS et l'IPFPC au cours de la ronde actuelle de négociations.

[57] L'agent négociateur a proposé le statu quo.

[58] La Commission a statué que comme cette disposition sur les congés n'a pas été utilisée et qu'en reconnaissance de sa suppression des autres conventions collectives intervenues avec cet employeur, la clause 21.18 sera supprimée de la convention collective.

G. Article 22 : Congé de maladie

[59] L'agent négociateur a proposé que les crédits de congé de maladie soient haussés de 8,75 heures à 9,92 heures par mois civil.

[60] L'employeur a fait valoir que la proposition constitue une « rémunération additionnelle » qui est interdite par l'article 27 de la LCD. Subsidiairement, l'employeur a soutenu que la disposition actuelle est similaire à celle qui prévoit les droits des autres employés parlementaires.

[61] La Commission a statué que l'article 22 demeurera inchangé.

H. Article 23 : Congé de perfectionnement professionnel (possibilités de détachement)

[62] L'agent négociateur a proposé l'ajout de la disposition suivante à cet article :

L'employeur ne refusera pas aux employés, sans motif raisonnable, les demandes d'occasions de détachement. Lorsque deux employés ou plus de la même classification d'emploi demandent des détachements de nature semblable, le facteur déterminant est l'ancienneté.

[63] L'employeur a fait valoir que la Commission n'a pas la compétence de statuer sur cette proposition parce qu'elle porte sur le processus de nomination.

[64] La Commission a décidé qu'elle n'a pas la compétence de statuer sur cette proposition.

I. Article 25 : Heures de travail

1. Clause 25.02a) : Affichage des horaires de travail

[65] L'employeur a proposé le changement suivant à la clause 25.02 en ce qui concerne l'affichage des horaires de travail des préposés aux comités (en caractères gras) :

25.02 (a) Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de mise en œuvre d'un nouvel horaire, et l'employeur établit des horaires qui demeurent en vigueur pendant au moins trente (30) jours de travail.

...

(i) Nonobstant la clause 25.02(a) ci-haut mentionnée, les horaires de travail pour les Préposés aux comités sont affichés une (1) semaine avant la date de mise en œuvre d'un nouvel horaire, et l'employeur doit, dans la mesure du possible, établir des horaires qui demeureront en vigueur pendant au moins trente (30) jours de travail. Selon les besoins opérationnels, l'employeur fera tous les efforts possibles pour établir les horaires des Préposés aux comités selon l'article 25.02(a) lorsque le Sénat ne siège pas.

...

[66] L'agent négociateur a convenu que la période d'affichage plus courte constitue la pratique quand le Sénat siège. Il s'est opposé à la partie de la proposition qui s'applique quand le Sénat ne siège pas (la dernière phrase de la nouvelle clause proposée).

[67] La Commission a statué que la clause sera modifiée de manière à refléter la pratique actuelle d'affichage des horaires des préposés aux comités lorsque le Sénat siège. Le libellé révisé sera le suivant :

(i) Nonobstant la clause 25.02(a) ci-haut mentionnée, lorsque le Sénat siège, les horaires de travail pour les préposés aux comités sont généralement affichés une (1) semaine avant la date de mise en œuvre d'un nouvel horaire, et l'employeur doit, dans la mesure du possible,

établir des horaires qui demeureront en vigueur pendant au moins trente (30) jours de travail.

2. Clause 25.06 : Effectuer sa durée de travail en moins de 5 jours

[68] L'employeur a proposé les changements suivants à la clause 25.06 :

*25.06 Nonobstant les dispositions du présent article, après en avoir fait la demande, **et avoir obtenu l'approbation de l'employeur**, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période répartie autrement que sur cinq (5) jours entiers à condition que sur une période de quarante-deux (42) jours civils, l'employé effectue en moyenne trente-cinq (35) heures de travail par semaine. Pendant toute période ainsi établie, des jours de repos sont accordés à l'employé les jours qui, selon l'horaire, ne sont pas des jours de travail normaux pour lui. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de rémunération supplémentaire du ~~simple~~ fait de ce changement d'horaire, et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.*

[69] L'employeur a soutenu que les changements proposés reflètent la pratique actuelle.

[70] L'agent négociateur a prétendu que le besoin de changements n'a pas été établi et a proposé le statu quo.

[71] La Commission a statué que la clause 25.06 demeurera inchangée.

J. Article 26 : Prime de poste

[72] L'agent négociateur a proposé une hausse de la prime de poste de 1,75 \$ à 2,00 \$. Les parties n'ont pas présenté d'observations sur cette proposition.

[73] La Commission a statué que toute hausse des primes est interdite par la LCD. L'article 26 de la convention collective demeurera inchangé.

K. Article 27 : Heures supplémentaires

1. Clause 27.01 : Attribution des heures supplémentaires

[74] Dans la clause 27.01, l'employeur a proposé l'élimination de la disposition sur l'attribution des heures supplémentaires (en l'absence de volontaires) d'une façon

rotative en utilisant l'ordre inverse d'ancienneté. L'employeur a affirmé que suivant sa proposition, les heures supplémentaires seraient attribuées aux [traduction] « employés qualifiés, facilement disponibles ». Il a soutenu que le libellé actuel ne permet pas à l'employeur de respecter les normes de service du Sénat [traduction] « avec la qualité et l'efficacité auxquels on s'attend de lui ». Il a également soutenu que le concept d'ancienneté ne fait pas l'objet d'une reconnaissance générale dans les conventions collectives conclues en vertu de la *LRTP* ou dans la fonction publique fédérale.

[75] L'agent négociateur a soutenu que le libellé actuel est dans la convention collective depuis 1991 et que l'employeur n'a pas prouvé le besoin de le modifier. L'agent négociateur a proposé le statu quo.

[76] La Commission a statué que la clause 27.01 demeurera inchangée.

2. Clause 27.02 : Processus de rémunération des heures supplémentaires

[77] À l'audience, l'agent négociateur a souscrit à la proposition de l'employeur sur le processus de rémunération des heures supplémentaires. Par conséquent, la convention collective est modifiée de la façon suivante : les clauses 27.02b)(i) à (iv) sont supprimées.

L. Article 35 : Uniformes et vêtements

[78] L'agent négociateur a proposé la constitution d'un comité de représentants locaux et de membres de la direction pour discuter des questions relatives aux uniformes et aux vêtements.

[79] L'employeur a proposé le statu quo.

[80] La Commission a statué que l'article 35 demeurera inchangé.

M. Article 37 : Santé et sécurité

[81] L'employeur a proposé que la clause 37.04 de la convention collective soit supprimée parce que la clause 22.06 traite déjà de santé et sécurité. Subsidiairement, l'employeur a proposé que la clause soit intégrée à l'article 22.

[82] L'agent négociateur s'est opposé à la suppression de la clause, mais a accepté qu'elle soit intégrée à l'article 22.

[83] La Commission a statué que la clause 37.04 sera intégrée à l'article 22 et renumérotée clause 22.09. Les clauses qui restent de l'article 37 seront renumérotées en conséquence.

[84] L'employeur a proposé de modifier comme suit le libellé de la clause 37.07 :

37.07 Comité de santé et de sécurité

(a) L'employeur, en étroite collaboration avec l'unité de négociation, forme un comité de santé et de sécurité investi des pouvoirs suivants :

...

*(iv) Participer à la mise ~~Mettre~~ sur pied et la ~~promouvoir~~ **promotion** des programmes de santé et de sécurité visant l'éducation des employés qu'il représente.*

...

*(vi) Participer à l'élaboration ~~Élaborer~~, la mise ~~mettre~~ sur pied et le **maintien** ~~maintenir~~ des programmes, des mesures et des procédures se rapportant à la santé et à la sécurité des employés.*

...

[85] L'employeur a fait valoir que les changements proposés reflètent avec plus d'exactitude les rôles et les responsabilités du comité mixte de santé et de sécurité au travail.

[86] L'agent négociateur a proposé le statu quo.

[87] La Commission a statué que comme le besoin d'apporter le changement n'a pas été établi, la clause 37.07 demeurera inchangée.

N. Article 41 : Ancienneté

[88] L'employeur a proposé que la disposition actuelle de la clause 41.02a) qui fait de l'ancienneté le seul facteur déterminant dans le choix des congés annuels soit modifiée de façon à faire de l'ancienneté l'un des facteurs déterminants. L'employeur a proposé la suppression de la clause 41.02b), selon laquelle l'ancienneté constituera l'un des facteurs pris en considération pour l'attribution des quarts de travail.

[89] L'agent négociateur a proposé le statu quo en ce qui concerne la clause 41.02a).

[90] La Commission a statué que l'employeur n'a pas établi la nécessité de modifier la clause 41.02a) de la convention collective (selon laquelle l'ancienneté est le facteur déterminant dans le choix des congés annuels). Par conséquent, cette clause demeurera inchangée.

[91] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause 41.02b) ainsi rédigée :

(b) Les parties conviennent que, sous réserve de l'article 25, l'établissement des heures de travail et des quarts de travail sont tributaires des nécessités du service déterminées par l'employeur. Les parties conviennent aussi que, conformément à la pratique passée et actuelle au Sénat, l'employeur attribuera les quarts de travail selon l'ancienneté une fois que l'employeur aura déterminé les effectifs et les quarts de travail dans un service.

[92] Dans la convention collective qui expirait en 2004, la clause était rédigée ainsi :

41.02 L'ancienneté d'un employé constituera le facteur déterminant dans le choix des congés annuels.

[93] L'employeur a soutenu que l'ancien libellé est devenu le libellé actuel en contrepartie de la mise en œuvre d'un nouveau système de classification plus tôt que prévu. Il a ajouté que l'agent négociateur demande maintenant la modification de dispositions qu'ils avaient négociées librement.

[94] L'employeur a prétendu que l'attribution de quarts de travail sur la base de l'ancienneté s'est révélée problématique pour l'employeur et qu'elle devrait reposer sur les nécessités du service.

[95] L'agent négociateur a précisé qu'il a accepté la modification de la clause lors de la précédente ronde de négociation collective compte tenu du fait que le libellé actuel serait beaucoup trop limitatif pour l'employeur advenant une urgence ou une crise. La convention collective provisoire qui renfermait la clause modifiée n'a pas été ratifiée par les membres de l'unité de négociation. Les parties, après être retournées à la table de négociation, ont négocié une lettre d'entente ainsi rédigée :

[Traduction]

[...] le Sénat accepte de maintenir dans les quarts de jour les employés qui occupaient des postes à temps plein d'entretien

de la machinerie lourde en date du 25 juillet 2006 pendant la durée de la présente convention collective.

[96] L'agent négociateur a soutenu que le changement proposé à la clause 41.02b) est nécessaire parce que l'employeur a indiqué lors de la négociation collective et en milieu de travail qu'il avait l'intention de se servir du libellé actuel de la convention collective (l'ancienneté sera l'un des facteurs pris en considération pour l'attribution des quarts de travail) pour atténuer considérablement le rôle que jouera l'ancienneté dans l'attribution des quarts de travail.

[97] La Commission est d'avis que les parties ont négocié librement la modification de la disposition sur l'ancienneté en regard de l'attribution des quarts de travail. Il s'agit d'un élément important en faveur du maintien du statu quo pour ce qui est de cette clause. Toutefois, la lettre d'entente établit clairement que, selon la convention collective précédente, l'employeur a certifié aux employés que l'ancienneté demeurerait le facteur déterminant de l'attribution des quarts de travail. La Commission estime que l'ancienneté devrait demeurer le principal facteur de l'attribution des quarts de travail, sans toutefois constituer le seul facteur. L'employeur a soulevé d'autres facteurs qu'il jugeait pertinents pour l'attribution des quarts de travail : le juste équilibre entre les employés subalternes et les employés d'expérience exécutant les quarts de travail, et ce, pour des motifs de fonctionnement, de mentorat et de santé et sécurité; la prise en compte des besoins des employés ayant des limitations physiques; et l'incidence de l'attribution de quarts de travail non souhaités sur le moral des employés. L'employeur n'a fourni aucune preuve relativement à ces facteurs. La Commission reconnaît que les mesures d'adaptation pour les employés, comme l'exige la législation en matière de droits de la personne, constituent un facteur légitime dans l'attribution des quarts de travail. L'agent négociateur a mentionné les situations d'urgence, dans lesquelles l'employeur doit disposer de plus de souplesse pour attribuer les quarts de travail. La Commission reconnaît aussi qu'il s'agirait d'un facteur légitime dans l'attribution des quarts de travail. Par conséquent, la Commission a statué que la clause 41.02b) doit être modifiée comme suit :

[Traduction]

b) L'ancienneté constituera le facteur déterminant dans l'attribution des quarts de travail, sauf si l'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne ou s'il survient une situation d'urgence.

O. Article 43 : Durée de la convention (date d'entrée en vigueur)

[98] Les parties conviennent que la durée de la convention collective sera de quatre ans et qu'elle expirerait le 30 septembre 2011.

[99] L'agent négociateur a proposé la date rétroactive du 1^{er} octobre 2007 pour toutes les dispositions de la convention collective.

[100] L'employeur a proposé que, sauf mention expresse à cet effet dans la convention, la date d'entrée en vigueur devra être la date de la décision arbitrale.

[101] La Commission a statué que les clauses 43.01 et 43.02 de la convention collective actuelle devront être modifiées de la façon suivante :

43.01 La présente convention expirera le 30 septembre 2011.

43.02 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la convention entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale.

II. Annexe A : Taux de rémunération et notes sur la rémunération

[102] L'employeur a proposé la suppression de l'annexe « A », qui renferme les taux de rémunération avant la conversion qui s'appliquaient en 2004. Il a demandé en outre la suppression des notes sur la rémunération qui ont trait à la nouvelle structure de classification et à la nouvelle structure de rémunération (A-1 à A-6). L'employeur a soutenu que ces notes sur la rémunération ne s'appliquent plus, la conversion ayant été achevée en 2005. Il a fourni une copie d'une lettre du directeur des ressources humaines du Sénat au négociateur de l'agent négociateur qui attestait qu'il n'y avait pas d'employés de l'unité de négociation qui étaient visés par la protection salariale.

[103] L'agent négociateur a accepté la suppression de l'annexe A-1. En ce qui a trait au reste de la proposition, l'agent négociateur a proposé le statu quo.

[104] La Commission a statué que l'annexe A-1 devra être supprimé de la convention collective. Compte tenu du désaccord des parties au sujet de l'application continue des notes sur la rémunération A-2 à A-6, elles demeureront dans la convention collective.

[105] Le 27 novembre 2008, les parties ont convenu de l'augmentation suivante des taux de rémunération :

En vigueur au 1^{er} octobre 2007 : 2,5 %
En vigueur au 1^{er} octobre 2008 : 1,5 %
En vigueur au 1^{er} octobre 2009 : 1,5 %
En vigueur au 1^{er} octobre 2010 : 1,5 %

[106] La LCD prévoit une augmentation maximale de 2,3 % pour 2007. Par conséquent, la convention des parties sera modifiée de manière à refléter une hausse de 2,3 %, avec effet le 1^{er} octobre 2007.

III. Nouveau : Fonds de justice sociale

[107] L'agent négociateur a proposé la nouvelle clause suivante :

xx.01 L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employés de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré « organisme de bienfaisance » par l'Agence du revenu du Canada. L'employeur verse sa contribution 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.

[108] L'employeur a proposé le statu quo.

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

[110] La Commission demeure saisie de la présente affaire pour une période de soixante (60) jours au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre à exécution la présente décision arbitrale.

16 août 2010

Traduction de la CRTFP

Ian R. Mackenzie
Vice-président
Président du conseil d'arbitrage